



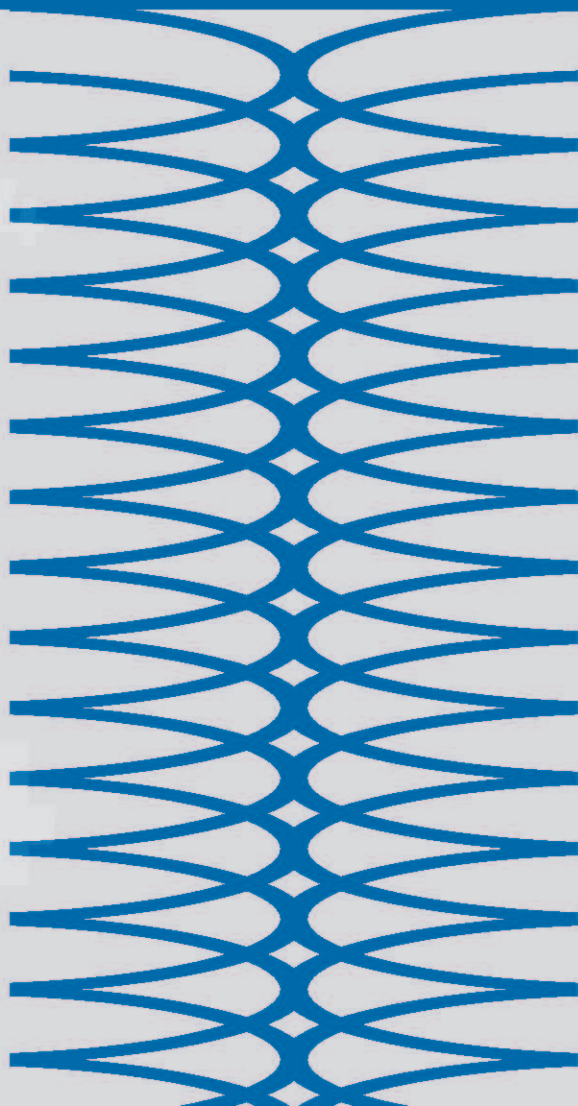
FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

INDUSTRIOVERENSKOMSTEN 2014

MELLEM:

DANSK BYGGERI OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND



2014

2014

14

2014

Industrioverenskomsten

2014

mellem

Dansk Byggeri

og

Fagligt Fælles Forbund

AFSNITSFORTEGNELSE:

AFSNIT 1 Fælles	11
AFSNIT 2 Industrielle virksomheder	86
AFSNIT 3 Dansk Beton Industri.....	97
AFSNIT 4 Stenhuggere, stenindustriarbejdere og stukkatører ...	111
AFSNIT 5 Elever i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget	124
AFSNIT 6 Industrilakerere	133
AFSNIT 7 Elever i industrilakererfaget.....	140
AFSNIT 8 Protokollater	148
AFSNIT 9 BILAG	159

INDHOLDSFORTEGNELSE:

AFSNIT 1 Fælles	11
§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde	11
§ 2 Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser.....	12
§ 3 Zoneinddeling i Nordsjælland	12
§ 4 Optagelse af nye medlemmer.....	13
Kapitel 2 Ansættelsesforholdet	15
§ 5 Oplysninger om ansættelse	15
§ 6 Ansættelse på funktionærlignende vilkår.....	16
Kapitel 3 Arbejdstid	20
§ 7 Den ugentlige arbejdstid	20
§ 8 Den daglige arbejdstid	20
§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid.....	21
§ 10 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	21
§ 11 Forskudt arbejdstid (gælder ikke faglærte stenhuggere/sten- industriarbejdere og stukkatører)	21
§ 12 Holddrift (gælder ikke faglærte stenhuggere/stenindustri- arbejdere og stukkatører)	23
§ 13 Weekendarbejde (gælder ikke faglærte stenhuggere/sten- industriarbejdere og stukkatører)	26
§ 14 Deltid (gælder ikke faglærte stenhuggere/stenindustri- arbejdere og stukkatører)	28
§ 15 Fridage.....	29
§ 16 Socialt kapitel.....	30
§ 17 Anden arbejdstid.....	30
§ 18 Forsøgsordninger	31
Kapitel 4 Løn og lønudbetaling	32
§ 19 Generelt	32
§ 20 Lønningsperioden	32
§ 21 Lønudbetaling	33
§ 22 Lønsedler	33

§ 23	Vejrligsstop (gælder ikke DBI)	34
§ 24	Resultatløn.....	34
Kapitel 5	Pension, barsel m.v.	36
§ 25	Pension og sundhedsordning	36
§ 26	Barsel.....	37
§ 27	Børns hospitalsindlæggelse.....	39
§ 28	Omsorgsdage	39
Kapitel 6	Ferie- og søgnehelligdagsregler	40
§ 29	Optjening af ferie	40
§ 30	Afholdelse af ferie	40
§ 31	Sygdom og ferie.....	42
§ 32	Overførsel af ferie	43
§ 33	Feriegodtgørelse.....	43
§ 34	Feriekortordning.....	45
§ 35	Udbetaling af feriegodtgørelse	46
§ 36	Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	48
§ 37	Særlige bestemmelser	49
§ 38	Faglig feriefond	50
§ 39	Søgnehelligdagsbetaling og senioraftale.....	51
§ 40	Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	54
Kapitel 7	Samarbejdet.....	55
§ 41	Tillidsmandsregler.....	55
§ 42	Arbejds miljørepræsentanter	58
§ 43	Samarbejdet	58
§ 44	Samarbejde og arbejdsmiljø	58
Kapitel 8	Ansættelse og afskedigelse.....	60
§ 45	Ansættelse	60
§ 46	Afskedigelse	60
§ 47	Hjemsendelse	62
Kapitel 9	Ungarbejdere	65
§ 48	Almindelige bestemmelser.....	65

§ 49	Antagelse af ungarbejdere.....	65
§ 50	Aflønning af ungarbejdere	65
§ 51	Sikkerhed og uddannelse	66
Kapitel 10	Øvrige bestemmelser	68
§ 52	DA/LO Udviklingsfond.....	68
§ 53	Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.....	68
§ 54	Lokale aftaler	70
§ 55	Vikararbejde.....	70
§ 56	Omgåelse af overenskomsten	71
§ 57	Ansættelseskodeks.....	72
Kapitel 11	Regler for behandling af faglig Strid.....	73
§ 58	Faglig strid	73
§ 59	Fagretslig behandling i bortvisningssager	77
§ 60	Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold	77
§ 61	Arbejdsret.....	82
§ 62	Hastesag.....	83
§ 63	Arbejdsstandsning	83
§ 64	Overenskomststridige konflikter.....	83
Kapitel 12	Ligelønsnævn.....	84
§ 65	Ligelønsnævn	84
§ 66	Overenskomstens varighed	85
AFSNIT 2	Industrielle virksomheder	86
Kapitel 1	Arbejdstid	86
§ 67	Overarbejde	86
§ 68	Delpension, delefterløn.....	87
§ 69	Tilkaldarbejde	87
Kapitel 2	Løn.....	88
§ 70	Tidløn	88
§ 71	Minutfaktor	88
§ 72	Overarbejdssatser	90

§ 73	Dag/nattevagt	90
Kapitel 3	Øvrige bestemmelser	91
§ 74	Sygdom og tilskadekomst.....	91
§ 75	Barns første sygedag.....	93
§ 76	Efteruddannelse.....	93
§ 77	Uddannelsesfond.....	93
§ 78	Redskaber og arbejdstøj.....	94
Kapitel 4	Velfærdsforanstaltninger	95
§ 79	Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde.....	95
AFSNIT 3	Dansk Beton Industri	97
Kapitel 1	Arbejdstid	97
§ 80	Overarbejde	97
§ 81	Delpension, delefterløn.....	98
§ 82	Tilkaldearbejde	98
Kapitel 2	Løn.....	99
§ 83	Løn.....	99
§ 84	Minutfaktor	100
§ 85	Overarbejdssatser	101
§ 86	Dag/nattevagt	102
Kapitel 3	Øvrige bestemmelser	103
§ 87	Sygdom og tilskadekomst.....	103
§ 88	Barns første sygedag.....	105
§ 89	Redskaber og arbejdstøj.....	105
§ 90	Efteruddannelse.....	106
Kapitel 4	Ude- og rejsearbejde.....	107
§ 91	Udearbejde	107
§ 92	Rejsearbejde.....	108
Kapitel 5	Velfærdsforhold	109
§ 93	Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde.....	109

AFSNIT 4 Stenhuggere, stenindustriarbejdere og stukkatører ...	111
Kapitel 1 Løn	111
§ 94 Tidløn	111
§ 95 Overarbejdssatser	112
§ 96 Rådighedsvagt.....	112
§ 97 Hotel og fortæring	113
§ 98 Elever i svendenes akkorder	113
Kapitel 2 Øvrige bestemmelser	114
§ 99 Sygdom og tilskadekomst.....	114
§ 100 Barns første sygedag.....	115
§ 101 Efteruddannelse.....	116
§ 102 Uddannelsesfond.....	116
§ 103 Arbejds miljøuddannelse	117
Kapitel 3 Øvrige bestemmelser	118
§ 104 Øvrige bestemmelser.....	118
AFSNIT 5 Elever i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget	124
§ 105 Den daglige/ugentlige arbejdstid	124
§ 106 Elevtiden	124
§ 107 Løn.....	125
§ 108 Voksenelever	125
§ 109 Elever i svendenes akkorder	125
§ 110 Løn- og ansættelsesforhold	126
§ 111 Forsikringsydelse til elever	126
§ 112 Pension	127
§ 113 Arbejdstøj.....	127
§ 114 Sikkerhedsfodtøj.....	127
§ 115 Værktøj	128
§ 116 Rejsegodtgørelse.....	128
§ 117 Velfærdsforanstaltninger.....	130
§ 118 Smuds- og vandbygningstillæg.....	131

§ 119	Feriebestemmelser	131
§ 120	Særlige bestemmelser	131
§ 121	Overarbejde	132
§ 122	Fagretlig behandling	132
AFSNIT 6	Industrilakerere	133
Kapitel 1	Løn	133
§ 123	Tidløn	133
§ 124	Overarbejdssatser	134
§ 125	Rådighedsvagt	135
§ 126	Hotel og fortæring	135
Kapitel 2	Øvrige bestemmelser	136
§ 127	Sygdom og tilskadekomst	136
§ 128	Barns første sygedag	138
§ 129	Efteruddannelse	138
§ 130	Uddannelsesfond	139
AFSNIT 7	Elever i industrilakererfaget	140
§ 131	Den daglige/ugentlige arbejdstid	140
§ 132	Elevtiden	141
§ 133	Løn	141
§ 134	Overarbejde	141
§ 135	Produktivitetsfremmende lønsystemer	142
§ 136	Løn- og ansættelsesvilkår	142
§ 137	Forsikringsydelse til elever	143
§ 138	Pension	143
§ 139	Arbejdstøj	143
§ 140	Rejsegodtgørelse	144
§ 141	Feriebestemmelser	146
§ 142	Særlige bestemmelser	147
§ 143	Fagretlig behandling	147

AFSNIT 8 Protokollater	148
Protokollat om arbejdsmiljø	148
Protokollat om arbejdsmiljøuddannelse	149
Protokollat om implementering af EU's vikardirektiv	151
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.....	152
Protokollat om social dumping.....	153
Protokollat om udvalgsarbejde om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere.....	153
Protokollat om udvalgsarbejde om elektroniske time- og lønsedler.....	154
Protokollat om udvalgsarbejde om feriekort	154
Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter	155
Protokollat om uddannelse ved opsigelse eller hjemsendelse.....	156
Protokollat om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet med videre	157
Protokollat om produktivitetsvækst gennem samarbejde og planlægning	158
AFSNIT 9 BILAG	159
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	159
Bilag 2 Ansættelsesbevis	167
Bilag 3 Arbejdsfordeling.....	169
Bilag 4 Aftale om forpraktik.....	171
Bilag 5 Ferie- og søgnehellighedsregler for udstationerede medarbejdere.....	174
Stikordsregister.....	177

AFSNIT 1

Fælles

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

Alle industrielle virksomheder i Dansk Byggeri, der udfører arbejde indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde.

Kapitel 1

Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde

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

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

Overenskomsten er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1: Fælles for alle industrielle medlemmer af Dansk Byggeri

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

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

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

- Afsnit 3: Medlemmer af Dansk Betonindustri Forening (DBI) pr. 31. marts 1989 (jf. protokollat af 31. marts 1989)
- Afsnit 4: Medlemmer af Dansk Byggeri, som beskæftiger stenhuggere og stukkatører.
- Afsnit 5: Overenskomst vedrørende elever i stenhugger- og stukkatørfaget.
- Afsnit 6: Medlemmer af Dansk Byggeri, som beskæftiger industrilakere.
- Afsnit 7: Overenskomst vedrørende elever i industrilakererfaget.

§ 2 Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser

Permanente arbejdspladser

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

Vekslende beskæftigelse

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

Flytning

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

§ 3 Zoneinddeling i Nordsjælland

1. Zone

Fra Køge Bugt går 1. zones grænse mod nordvest og nord langs vestgrænsen for Vallensbæk kommune og Herstedernes kommune (landevejen København-Roskilde skæres ved km 16,0), hvorefter den følger Balderup sogns vestgrænse og videre langs Værløse sogns syd- og vestgrænse indtil Farum sogns sydgrænse umiddelbart vest for Farum Sø. Herfra følges grænsen mellem Ganløse og Farum sogne mod nordvest med en drejning mod øst til Slangørupbanen; derefter følges banelinien, indtil denne går ind i Lynge sogn, hvorefter zonegrænsen følger Lynge sogns østgrænse i nordøstlig retning og videre langs Blovstrød sogns vestgrænse mod nord-nordøst, til den umiddelbart efter at have passeret Kongevejen (ved km 26,8) støder til Karlebo sogns grænse langs sydøstsiden af Store Dyrehave. Sognegrænsen følges langs Store Dyrehave mod nordøst og derefter mod nordvest til Grønholt Hegn og videre langs dettes sydøstlige side indtil Karlebo sogns nordgrænse, som derefter følges mod øst ud til Øresund umiddelbart syd for Laveskov.

2. Zone

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

§ 4 Optagelse af nye medlemmer

Nye medlemmer med anden overenskomst

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

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

2. Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i Dansk Byggeri efter 1. marts 2004, gælder i indtil tre måneder efter, at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af Dansk Byggeri. Herefter bliver Dansk Byggeris overenskomst på området gældende.
3. Ved udmeldelse af Dansk Byggeri aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, med mindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA-organisation.

Tilpasningsforhandlinger

4. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i Dansk Byggeri, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 58, stk. 17](#).

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

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

Kapitel 2 Ansættelsesforholdet

§ 5 Oplysninger om ansættelse

Ansættelsesbevis

1. Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal medarbejderen skriftligt gives oplysninger om vilkårene for ansættelsen.

Ud over navne, adresser, telefonnumre og henholdsvis CPR-nummer og CVR-nummer skal oplysningerne indeholde følgende elementer:

- Hvilken overenskomst, der er gældende for ansættelsesforholdet
- Aflønningsformen – timeløn eller akkordløn
- Ved timeløn angives den aftalte begyndelsesløn
- Udbetalingshyppighed
- Det skal angives, at der er tale om en permanent arbejdsplads
- Tiltrædelsesdato
- Parternes underskrifter

Oplysningerne skal udleveres til arbeidstageren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Organisationerne anbefaler, at det som [bilag 2 side 167](#) optrykte ansættelsesbevis anvendes.

Ændringer i ansættelsesforholdet

2. Såfremt der sker ændringer af de i ansættelsesbeviset fremhævede forhold, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, ændringen er trådt i kraft, skriftligt gives medarbejderen oplysninger herom - dog ikke hvis der er tale om ændringer i de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som vedrører ansættelsesforholdet.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

3. Såfremt medarbejderen ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2, i forbindelse med udløbet af de anførte

tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til arbejdstageren 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.

4. 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.
5. Elevansatte er ikke omfattet af disse bestemmelser.

§ 6 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

1. Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 1 års anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinier, der er anført i denne aftale.
2. Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet, kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.
3. Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog ikke til faglig voldgift.

4. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død kan ikke fraviges ved aftale.

Løn

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

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

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

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

Anciennitet

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

Opsigelse

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

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens [§ 46, stk. 12](#) finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.

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

Arbejdstid

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

Ferie

11. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens [§ 33](#).

Pension af ferietillæg

12. Pr. 1. maj 2014 indgår ferietillæg i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Søgnehelligdage

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

Feriefridage

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

Særlig opsparing

16. For medarbejdere der er ansat på Funktionærlignende vilkår oprettes en særlig opsparingsordning. Af den ferieberettigede løn indbetaler virksomheden

pr. 1. marts 2014	1,3%
pr. 1. marts 2015	1,7%
pr. 1. marts 2016	2,0%

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

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom

17. Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

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

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

Fagretlig behandling

19. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af ovenstående retningslinier behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

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

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

Kapitel 3 Arbejdstid

§ 7 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 8 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

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

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

3. Hvis virksomheden ikke ser sig i stand til at imødekomme et ønske fra medarbejderne, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 10 dages varsel.
Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid for manglende hensyntagen, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.
4. De anførte mindstebetalingssatser respektiv aftalte personlige lønninger dækker eventuel forskydning af spisepauserne, dog ikke ud over gennemsnitlig 1 time daglig pr. uge og for en enkelt dag ikke ud over 1 1/2 time.

§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid

1. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.
2. Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.
3. En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

§ 10 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing

1. Der er ud over det anførte i [§ 7](#) lokalt adgang til skriftlig at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer, mod at de overskydende timer afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.

Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til bestemmelserne om fast overarbejde.

2. En sådan aftale giver ikke anledning til udbetaling af overarbejdstillæg.
3. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden.

§ 11 Forskudt arbejdstid (gælder ikke faglærte stenhuggere/stenindustriarbejdere og stukkatører)

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00.

Der må her henvises til bestemmelserne i [§ 8](#) vedr. varsling af normal arbejdstid.

Varsling af forskudt arbejdstid

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

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

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

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

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

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2014 indgår, følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 kr. 23,70
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 kr. 40,75

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller

derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen kr. 49,45

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2015 indgår, ændres satserne til følgende:

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter

kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 kr. 24,10
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 kr. 41,40

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen kr. 50,20

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2016 indgår, ændres satserne til følgende:

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

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 24,50
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 42,10
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen.....	kr. 51,10

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

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

§ 12 Holddrift (gælder ikke faglærte stenhuggere/stenindustriarbejdere og stukkatører)

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

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

Virksomhedens driftstid

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

Varsel og varighed

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

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

Arbejdstidsbestemmelser

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

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

5. Holddriftsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35½ time. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Særlige arbejdstidsbestemmelser

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

Afbrydelse, omlægning eller overflytning

8. Ved afbrydelse, omlægning af holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode eller overflytning jf. stk. 9 skal der ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4-7 i lønningsperioden.

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

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

1. marts 2014	kr. 194,95
1. marts 2015	kr. 198,05
1. marts 2016	kr. 201,40

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

Arbejdsdøgnet

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

Tillæg for holddriftsarbejde

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

1. marts 2014.....	kr. 36,50
1. marts 2015.....	kr. 37,05
1. marts 2016	kr. 37,70

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

1. marts 2014	kr. 86,15
1. marts 2015.....	kr. 87,55
1. marts 2016	kr. 89,05

Der skal ikke herudover ydes overarbejdsbetaling.

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales tillæg i henhold til stk. 11 fra dette tidspunkt.

Overarbejde

13. Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg jf. stk. 11 og 12 betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

Arbejde på eller forskydning af fridage

14. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 6) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2014.....	kr. 86,15
1. marts 2015.....	kr. 87,55

1. marts 2016 kr. 89,05

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

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

1. marts 2014 kr. 25,85

1. marts 2015 kr. 26,25

1. marts 2016 kr. 26,70

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

16. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde
på denne dag med overenskomst-mæssig ekstra betaling for arbejde
på en tilsikret hverdagsfridag.

Lokalaftaler

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

§ 13 Weekendarbejde (gælder ikke faglærte stenhuggere/sten- industriarbejdere og stukkatører)

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

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

Arbejdstid

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

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

Lønforhold

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

Fridage og arbejde på søn- og helligdage

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

Sygedagpenge

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

Ferie

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

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

ATP

11. ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Overflytning

12. Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade medarbejdere overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitets tilpasningsproblemer m.v.

Øvrige bestemmelser

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

Anmærkning

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

§ 14 Deltid (gælder ikke faglærte stenhuggere/stenindustriarbejdere og stukkatører)
--

Arbejde på deltid

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

Arbejdstidens længde

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

Arbejdstidens længde og placering

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

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

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

Aflønning

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

Overarbejde

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

Deltidsarbejde uden for normal arbejdstid

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

1. marts 2014	kr. 35,15
1. marts 2015	kr. 35,75
1. marts 2016	kr. 36,35

Sikring af fuldtidsbeskæftigede

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

Opsigelsesbestemmelser

8. De i [§ 46](#) anførte opsigelsesbestemmelser er ligeledes gældende for deltidsmedarbejdere.

Anmærkning

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

§ 15 Fridage

1. Maj

1. 1. maj er hel fridag.

Grundlovsdag

2. Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdagsforskud i henhold til [§ 39](#).

Feriefridage

3. Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
4. Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, [jf. § 39](#) og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

5. Forskud for feriefri dagene udgør 900,- kr. til voksne medarbejder og 550,- kr. til ungarbejdere.
6. Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2015 indgår, stiger forskudsbetalingen til 1.000,- kr. til voksne medarbejdere og 600,- kr. til ungarbejdere.

Sygdom på feriefri dage

7. Hvis en medarbejder er syg, når feriefri dagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefri dagen og kan udskyde afholdelsen heraf.

Medarbejderen skal anmelde sygdom overfor virksomheden på normal vis.

§ 16 Socialt kapitel

1. For medarbejdere, som ikke er i besiddelse af almindelig arbejdsevne, kan der lokalt indgås aftaler om løn og arbejdstid, der fraviger overenskomstens gældende regler.
2. Lokalafdelingen skal, efter underskrift, godkende sådanne aftaler.
3. Der kan rejses påtale for misbrug af denne bestemmelse efter reglerne for behandling af faglig strid.
4. Det anbefales at anvende det af organisationerne udarbejdede ansættelsesbevis eller et tilsvarende bevis, som opfylder samme betingelser.
5. Uoverensstemmelser om ansættelsesbevis kan behandles fagretligt efter samme regler som gælder for øvrige ansættelsesbeviser.

§ 17 Anden arbejdstid

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

§ 18 Forsøgsordninger

1. Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, etablering af multi-sjak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.
2. Sådanne aftaler bør indgås med en tillidsrepræsentant, hvor en sådan findes.
3. I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget, søgnehelligdagsopsparingen og feriegodtgørelsen konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.
4. Lokalaftalen skal indsendes til godkendelse i organisationerne, der foretager en hurtig sagsbehandling. Organisationerne tilkendegiver at ville se positivt på indgåelse af en lokalaftale, med mindre der er tale om omgåelse. Organisationerne skal på begæring nærmere begrunde et eventuelt afslag på godkendelse af forelagte lokalaftaler.
5. Såfremt der lokalt ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokalaftale, kan en af de lokale parter anmode om organisationernes bistand, og et eventuelt organisationsmøde skal så vidt muligt holdes inden for 10 arbejdsdage.
6. Parterne nedsætter et Task Force-udvalg på et passende højt niveau, der skal overvåge anvendelsen af nærværende bestemmelser.
7. Stk. 1, 2, 4, 5 og 6 er gældende for overenskomstperioden 2014 - 2017.

Kapitel 4

Løn og lønudbetaling

§ 19 Generelt

1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationens side.
2. Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår.
3. 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.
4. Organisationerne er enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørig hensyn til f.eks. 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 udførelsen af arbejdet.
5. 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 regler for behandling af faglig strid.
6. 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.

§ 20 Lønningsperioden

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

2. Lønningsperioden strækker sig over 2 uger, medmindre virksomheden og medarbejderen lokalt træffer aftale om en anden lønningsperiode.

§ 21 Lønudbetaling

Udbetalingsdag

1. Ved lønudbetaling gennem pengeinstitut mv. kan udbetaling finde sted fredag. Ved lønudbetaling kontant eller ved check skal lønudbetaling finde sted om torsdagen så vidt muligt inden arbejdstidens ophør

Ved helligdage

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

Ved ferie

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

Ved antagelse og afskedigelse

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

§ 22 Lønsedler

1. Ved lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger som minimum er anført:
 - Virksomhedens CVR-nummer
 - Timelønsarbejde
 - Akkordarbejde/overskud
 - Overarbejde

- Løn under sygdom
- Ferie- og søgnehelldagsopsparring
- Kørselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag

Elektroniske lønsedler

2. Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.
3. Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 23 Vejrligsstop (gælder ikke DBI)

Hvis virksomheden eller dennes repræsentant erkender, at arbejdet har måttet indstilles på grund af vejrliget, og han bevisligt har forlangt, at medarbejderen skal forblive på arbejdspladsen for at afvente arbejdsmulighed, betales ventetiden med mindstebetalingssatsen.

§ 24 Resultatløn

1. Det tilstræbes, at arbejdet i størst muligt omfang udføres i akkord eller ved anvendelse af andre produktivitetsfremmende lønsystemer.
2. Hvis én af parterne kræver det, udføres arbejdet i akkord, hvis det er egnet til det.

Hvis der ikke opnås enighed mellem parterne om at udføre arbejdet i akkord eller ved at anvende andre produktivitetsfremmende lønsystemer, udføres arbejdet på timeløn i henhold til overenskomstens bestemmelser.

3. Betaling af et akkordarbejde bør altid fastlægges skriftligt, før arbejdet begyndes.

Uenighed om akkord eller produktivetsfremmende lønsystem må ikke give anledning til arbejdsstandsning.

4. Ved fastsættelse af nye akkorder kan tidsstudier bringes i anvendelse.
5. Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulighederne for at etablere en tidsstudieaftale for industrilakerere.

Kapitel 5 Pension, barsel m.v.

§ 25 Pension og sundhedsordning

1. Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, der er fyldt 18 år og elever, der er fyldt 20 år og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i BAT-kartellet og Dansk Byggeri eller Tekniq eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Pensionsbidraget

2. Pensionsbidraget udgør 12% af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Medarbejderen betaler 4% af bidraget, og virksomheden betaler 8%.
3. Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

4. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet, [jf. § 26, stk. 1](#) på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. måned	kr. 1.680,00
Pr. time	kr. 10,50
Pr. 1. juli 2014 udgør bidraget pr. måned	kr. 2.040,00
Pr. time	kr. 12,75

Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen betaler 1/3.

Indbetaling af pensionsbidrag

5. Parterne er enige om, at virksomhederne indbetaler lønmodtagernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark. Pensionsbidraget skal indbetales senest den 10. i måneden efter, det er indtjent. Der henvises i øvrigt til vejledningen fra PensionDanmark.
6. Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles i henhold til protokollat om pensionsbidrag til PensionDanmark af 28. januar 2011.

Sundhedsordning

7. Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.
8. Bidraget udgør 0,15% af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.
9. Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, hurtig diagnose, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.
10. Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller massør for problemer i led, muskler, sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose.
11. Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra PensionDanmarks Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmarks Sundhedsordning.

§ 26 BarseL

Graviditetsorlov/barselorlov

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

Fædreorlov

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

Forældreorlov indtil 1. juli 2014

4. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til faderen eller moderen. De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.

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

Forældreorlov efter 1. juli 2014

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

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

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

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

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

Betaling

6. Betalingen i ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge hvori indgår:

1. marts 2014 kr. 138,00

1. marts 2015 kr. 139,50

1. marts 2016 kr. 141,00

Der betales ferie-, feriefridags-, og SH godtgørelse samt pension af beløbet.

Beløbet indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

7. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusio-

nen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 27 Børns hospitalsindlæggelse

1. Medarbejdere, herunder også elever har fri, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.
2. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

§ 28 Omsorgsdage

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

Kapitel 6

Ferie- og søgnehelligdagsregler

§ 29 Optjening af ferie

1. Ferie optjenes med 2,08 dages ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår.
2. Ved ansættelse af kortere varighed end én måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til ansættelsens længde.
3. Ved beregning af feriedage medregnes fraværperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og hospitalsindlæggelse.
4. Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.
5. Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 30 Afholdelse af ferie

1. Ferie skal holdes i det efter optjeningsåret følgende år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret)
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.
3. Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

4. Hovedferien holdes med mindst 15 dage i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

5. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
6. Det kan lokalt aftales, at hovedferien afvikles i sammenhæng uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog holdes i sammenhæng.

Restferie

7. Øvrige feriedage (restferie) skal gives i sammenhæng af mindst 5 hverdage, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Lægning af ferie

8. Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.
9. Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.
10. Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Flytning af ferie

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

Kollektiv ferielukning

14. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan medarbejdere, der ikke er berettiget til optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke kræve særlig godtgørelse på grund af lukningen.

Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår

15. Holder en virksomhed lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal virksomheden bestemme, jf. bestemmelserne om lægning af ferie, at

medarbejdere, som har optjent mere end 15 feriedage, holder ferie i disse dage.

16. Hvis virksomheden ikke fastsætter ferie mellem jul og nytår jf. pkt. 15, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage.
17. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlig løn i de sidste 4 uger før jul.

§ 31 Sygdom og ferie

1. Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes.

Hvis en medarbejder bliver syg efter ferien er begyndt, har medarbejderen mod lægelig dokumentation krav på erstatningsferie efter 5 sygedage.

Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.

Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses, om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Sygemelding under kollektiv lukning

2. En medarbejder, som bliver sygemeldt efter feriens begyndelse har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig overfor virksomheden.

Raskmelding under kollektiv lukning

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

§ 32 Overførsel af ferie

1. Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage, overføres til det følgende ferieår.
2. Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i det 2. ferieår efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.
3. Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb og kan ikke omfatte flere dage, end medarbejderen har optjent i virksomheden.
4. Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, som kan anvendes ved aftale om overførsel af ferie.
5. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 feriedage i forbindelse med fratrædelsen.
6. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende år. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.
7. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, med mindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 33 Feriegodtgørelse

1. Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i optjeningsåret.
2. Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Beregning af sygeferiegodtgørelse

3. Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i optjeningsåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12 ½ % af den overenskomstsmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
5. Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO.

Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

6. Sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret 2014 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr. 182,85	kr. 166,50
Ikke-faglærte	kr. 167,75	kr. 163,55

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

7. Til medarbejdere, der arbejder på deltid beregnes de faste ørebeløb som forholdet mellem den aftalte ugentlige arbejdstid og 37 timer.
8. Sygeferiegodtgørelsen ydes for sammenlagt højst 4 måneder inden for et optjeningsår og for højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.
9. Sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er omfattet af en § 56-aftale og til medarbejdere, som ved genansættelser ikke modtager overenskomstsmæssig sygeløn, ydes for fravær på mere end 3 dage.
10. Medarbejderens ret til feriegodtgørelse på grund af sygdom i de perioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, er betinget af, at medarbejderen har været ansat i virksomheden i mindst 12 måneder før sygdommen. Her medregnes ansættelse i virksomheden inden for de sidste 24 måneder hvis fratrædelsen ikke skyldtes medarbejderens egne forhold.
11. Ved tilskadekomst i virksomheden gives, uanset ovennævnte bestemmelse om 12 måneders anciennitet, dog altid den nævnte sygeferiegodtgørelse i indtil 4 måneder.

12. Krav om udbetaling af sygeferiegodtgørelse efter ovenstående bestemmelse må dokumenteres med gyldig lægeattest.

§ 34 Feriekortordning

1. Virksomheden udsteder senest den 15. februar et feriekort for det forløbne optjeningsår til medarbejderen.
2. Feriekortet skal indeholde oplysninger om medarbejderens navn og adresse, den løn han har fået udbetalt, den dertil svarende feriegodtgørelse og antal feriedage, fradrag i kildeskat, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag.

Som feriekort anvendes et af organisationerne godkendt feriekort.

3. Hvis medarbejderen ikke på anden måde modtager dokumentation for indtjent feriegodtgørelse, skal virksomheden ved arbejdsforholdets ophør udstede et bevis med oplysninger om medarbejderens optjente feriegodtgørelse og antal optjente feriedage.
4. Det påhviler medarbejdere, som har modtaget et midlertidigt bevis for tilgodehavende ferieløn og ferieret, at meddele adresseforandring til den pågældende virksomhed.

Elektroniske feriekort

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

Lønseddel som feriekort

7. Hvor feriekort ikke anvendes, får medarbejderen, ved årsskiftet og ved eventuel fratrædelse, en specifikation af feriegodtgørelsen med oplysninger om feriebeløb og antal feriedage.
8. Lønspecifikationen skal være fyldestgørende og indeholde følgende oplysninger:

- Ferieberettiget løn
- PensionDanmark
- AM-bidrag
- A-skat
- ATP

samt øvrige forekommende lønbehandlingsoplysninger.

9. Derudover skal lønspecifikationen indeholde relevante oplysninger om ferie-, søgnehelligheds- og feriefridagsgodtgørelse samt feriedagsregnskab.

Attestation af feriekort

10. Medarbejdere, der er i arbejde eller aftjener værnepligt, påtegner feriekortet, med ferieperioden, datoen for feriens begyndelse, det antal feriedage, der skal holdes, og med angivelse af den feriegodtgørelse, der svarer dertil.
11. Har en medarbejder ingen virksomhed på det tidspunkt, ferien skal holdes, attesteres feriekortet af arbejdsløsheds-kassen (hvis han modtager ydelser fra en arbejdsløshedskasse) eller af det sociale udvalg.

Udstedelse af restferiekort

12. Hvis en medarbejder ikke holder hele den optjente ferie i sammenhæng, udbetaler den virksomhed, der har udstedt feriekortet, det beløb, der svarer til ferien. Nyt feriekort udstedes på det resterende beløb.

§ 35 Udbetaling af feriegodtgørelse
--

1. Medarbejderen har ret til feriegodtgørelse fra de virksomheder, hvor han tidligere har været beskæftiget, mod at indlevere et feriekort, som er udstedt af virksomheden.
2. Feriegodtgørelse udbetales senest 1 måned før ferien begynder, forudsat medarbejderen i tide har indsendt behørigt udfyldt og attesteret feriekort.

Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie holdes

3. Feriegodtgørelse udbetales uden at ferie holdes i én af følgende situationer:

Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet

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

Feriepenge 750,00 kr. eller derunder ved fratrædelse

5. Feriegodtgørelse kan udbetales af virksomheden til medarbejdere ved fratræden, hvis beløbet er på 750,00 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Virksomheden kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter bestemmelserne i dette afsnit til samme medarbejder mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

Optjent feriepenge i alt 1.500,00 kr.

6. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til medarbejderen ved ferieårets begyndelse uanset om ferie holdes når beløbet er 1.500,00 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Når en medarbejder ønsker udbetalt feriegodtgørelse, uden at ferie holdes, jf. ovenfor, underskrives feriekortet af medarbejderen og sendes til virksomheden sammen med dokumentation for, at betingelserne for at udbetale feriegodtgørelse er opfyldt.

Medarbejderen er ude af stand til at holde ferie

7. Medarbejdere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet er helt eller delvis afskåret fra at holde ferie, har ret til efter ferieperiodens udløb, men inden udløbet af ferieåret, at få feriegodtgørelse udbetalt uden at holde ferie.

Dødsfald

8. I tilfælde af dødsfald tilfalder feriepengene afdødes bo.

Forud for udbetaling af feriegodtgørelse, attesteres feriekortet samt påføres oplysning om, at en af de ovennævnte situationer foreligger eller har foreligget.

§ 36 Udbetaling af feriegødtgørelse ved ferieårets udløb

Feriegødtgørelse, som ikke er hævet af medarbejderen inden ferieårets udløb (30. april), skal udbetales til medarbejderen i én af følgende situationer:

Feriegødtgørelse under 2.250,00 kr.

1. Hvis den uhævede feriegødtgørelse, ferie med løn og evt. ferietillæg udgør under 2.250,00 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag udbetaler virksomheden feriegødtgørelsen ved ferieårets udløb (30. april).

Ovennævnte beløb udbetales til medarbejderen senest den 15. juni.

Feriegødtgørelse under 3.000,00 kr. for ferie, som er holdt

2. Hvis feriegødtgørelsen udgør under 3.000,00 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag for ferie, som er holdt, men hvor beløbet ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieåret (30. april), udbetales beløbet af virksomheden efter skriftlig anmodning fra medarbejderen på en af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering godkendt blanket.

Uhævet feriegødtgørelse for fratrådte medarbejdere

3. Feriegødtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret (30. april), udbetales af virksomheden uanset beløbets størrelse efter skriftlig anmodning fra medarbejderen på en af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering godkendt blanket.

Feriegødtgørelse svarende til 5. ferieuge

4. Feriegødtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieåret (30. april), eller løn under ferie og ferietillæg, der ikke er udbetalt til medarbejderen inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse udover 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår (5. ferieuge), og som ikke er aftalt overført efter overenskomstens [§ 32](#) udbetales af virksomheden efter skriftlig anmodning fra medarbejderen på en af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering godkendt blanket.

Fortabelse af mulighed for udbetaling

5. Udbetaling af uhævede feriegodtgørelse, jf. stk. 2, 3 og 4 bortfalder, hvis medarbejderen ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt på en af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering godkendt blanket anmoder virksomheden om udbetaling og beløbet indbetales til feriefonden, jf. [§ 38](#).

§ 37 Særlige bestemmelser

Handel med feriekort samt kreditorforfølgning

1. Aftaler om overdragelse af feriekort eller ferieopgørelse er ugyldige, ligesom sådanne kort ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

Forældelse af feriegodtgørelse

2. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 3 år efter udløbet af det ferieår, i hvilken ferien skulle være holdt, forældes og tilfalder Byggegruppens feriefond, med mindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbehandling eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering.

Afkald på ferie

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

Modregning og tilbageholdelse

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

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

Arbejde i ferien

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

Uoverensstemmelser

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

Feriepengegaranti

7. Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn, og i mangel af ydelser af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav, garanterer Dansk Byggeri for feriebeløbs betaling.

Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor Dansk Byggeri ved anbefalet skrivelse meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophørt eller konkurs indtrådt.

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

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

§ 38 Faglig feriefond

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

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

2. Dansk Byggeris medlemmer er pligtige til senest 30. september at foretage indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til Dansk Byggeri.

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

Senest 15. november overfører Dansk Byggeri det indbetalte beløb til Byggegruppens Feriefond.

§ 39 Søgnehelligdagsbetaling og senioraftale

Opsparing

1. Søgnehelligdagsbetalingen til at betale søgnehelligdage og feriefridage udgør 7,20% af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn.

Fra begyndelsen af den lønningssuge hvori 1. marts 2015 indgår, stiger søgnehelligdagsbetalingen til 7,60%

Fra begyndelsen af den lønningssuge hvori 1. marts 2016 indgår, stiger søgnehelligdagsbetalingen til 7,90%

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Betaling

2. Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag og feriefridag og dels som en restbetaling.

Forskud indtil 1. marts 2015

3. Forskudsbeløbene pr. dag udgør:
til voksne medarbejdere kr. 900,00
til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn)..... kr. 550,00

Forskud efter 1. marts 2015

4. Forskudsbeløbene pr. dag udgør:
til voksne medarbejdere kr. 1.000,00
til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn) kr. 600,00

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

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

5. Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) eller feriefridagene ligger. Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Ret til forskud

6. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparring og de i stk. 3 nævnte forskudsbeløb

For feriefridage kan der dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver tid står på søgnehelligdags-/feriefridagskontoen.

For søgnehelligdage forudsættes der at være dækning for, at beløbene kan modregnes i tilgodehavende løn ved medarbejderens eventuelle fratræden.

Restbeløb

7. Søgnehelligdags- og feriefridagskontoen opgøres hvert år sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

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

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til søgnehelligdags- og feriefridagskontoen for det foregående kalenderår.

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

Fratrædelse

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

Arbejde på søgnehelligdag

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

Senioraftale efter

10. Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen går på folkepension, kan det lokalt aftales skriftligt, at af pensionsbidraget på 12%, jf. [§ 25](#), kan op til 10% opspares på medarbejderens søgnehelligdagskonto.
11. I de kalenderår, hvor søgnehelligdagsgodtgørelsen optjenes, kan det endvidere aftales at reducere arbejdstiden eller afholde ekstra feriefridage. Antallet af feriefridage må dog ikke betyde, at søgnehelligdagskontoen går i underskud.
12. Søgnehelligdagforskuud udbetales efter bestemmelserne i stk. 3.
13. Denne ordning indsættes i overenskomsten, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for at LG dækker de akkumulerede midler, vil Dansk Byggeri kunne dække tilgodehavende via feriegarantiordningen.
14. Allerede aftalte seniorordninger fortsætter uændret.

Dødsfald

15. Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdays-/feriefridagsbetaling afdødes bo.

Garanti

16. Dansk Byggeri garanterer for søgnehelligdays- og feriefridagsbetaling efter de samme regler, som gælder for feriegodtgørelse, såfremt medarbejderen alene har søgnehelligdays- og/eller feriefridagsbetaling til gode ved sin fratrædelse.

§ 40 Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere

1. Med virkning fra optjeningsåret 2008 gælder bestemmelserne i [§§ 29 til 39](#) ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere, som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.
2. Forbundene i BAT-kartellet etablerer fra samme tidspunkt en fælles ferie- og søgnehelligdagskasse som skal administrere ferie- og feriebetaling, feriefridags- samt søgnehelligdagsbetalingen for de udstationerede medarbejdere.
3. Ferie- og søgnehelligdagskassens indhold skal svare til bestemmelserne i Fagligt Fælles Forbunds Feriekasse med de nødvendige redaktionelle tilpasninger.
4. Overenskomstparterne har aftalt de i [bilag 5 side 174](#) nærmere retningslinier for etablering og administration af ferie- og søgnehelligdagskassen.

Kapitel 7 Samarbejdet

§ 41 Tillidsmandsregler

Hvor vælges tillidsrepræsentant?

1. På hver arbejdsplads eller virksomhed med mindst 6 (faglærte stenhuggere 4) medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsmand over for virksomheden eller dennes repræsentant. Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsmand, ned til 5 (faglærte stenhuggere 3) eller derunder, ophører tillidsmandshvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 5 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det. En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsmand på samme arbejdssted eller virksomhed og medregnes ikke i grundlaget for valg af mere end 1 tillidsmand. Valgperioden for en tillidsmand er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.
2. På virksomheder, hvor der er indført holddriftsarbejde/weekendarbejde, kan de beskæftigede medarbejdere på de enkelte hold vælge tillidsrepræsentant efter reglerne i denne paragraf.

Hvem kan vælges til tillidsmand

3. Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere med min. 6 måneders anciennitet.

Valg af tillidsmand

4. Valget af tillidsmand skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.
5. Valget er ikke gyldigt, før det skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget og er godkendt af Fagligt Fælles Forbund.
6. Alene medarbejdere, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund har stemmeret.

7. Elever kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Elever, herunder vokselever, har valgt til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter

8. Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et kursus af 2 x 2 dags varighed. Tillidsrepræsentanter har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt.

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

Fællestillidsrepræsentant

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

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

Talsmand

10. Hvor en tillidsmand er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, udpeges en talsmand som stedfortræder for tillidsmanden. Udpegningen er ikke gyldig, før dette er meddelt virksomheden skriftligt. En således udpeget talsmand har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsmand, såfremt denne opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsmand i henhold til foranstående regler.

Tillidsmandens pligter

11. Det er tillidsmandens pligt overfor sin organisation og overfor virksomheden at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdspladsen. Ved udførelsen af hans hverv er det dog ikke tilladt unødigt at forsømme arbejdet, ligesom det må være en regel, at eventuelle samlede skurmøder - så vidt muligt - holdes uden for arbejdstiden. Tillidsmandens funktioner må ikke påføre virksomheden udgifter, medmindre disse er en umiddelbar følge af pålæg fra virksomheden.

Tillidsmandens opgaver

12. Når én eller flere af tillidsmandens kolleger ønsker det, er tillidsmanden forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Såfremt der ved forhandlinger i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser om priser på arbejde ikke opnås enighed mellem de pågældende medarbejdere og virksomheden eller dennes repræsentant, kan tillidsmanden tilkaldes til forhandlingerne. Opnås der ikke ved de forannævnte forhandlinger et tilfredsstillende resultat, står det tillidsmanden frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsmandens og hans arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

13. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungende årsager.

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 4 måneder har været 5 eller derunder, og virksomheden skriftligt har meddelt tillidsrepræsentanten, at man jf. ovenstående ønsker dennes funktion som tillidsrepræsentant ophørt.

Særligt for DBI

14. På DBI-området har tillidsmanden et opsigelsesvarsel på 4 måneder og efter 5 års anciennitet i alt 5 måneder med mindre afskedigelsen er begrundet i arbejdsmangel.

Fremgangsmåde ved afskedigelse

15. Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 13, 1 afsnit til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, kan dennes ansættelsesforhold i varslingsperioden normalt ikke afbrydes, før tillidsrepræsentantens organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved en fagretlig behandling. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

§ 42 Arbejds miljørepræsentanter

For arbejds miljørepræsentanter gælder samme regler for valg, aflønning og afskedigelser som for tillidsrepræsentanter. Arbejds miljørepræsentanter bør fortrinsvis vælges blandt de medarbejdere, der har deltaget i den lovpligtige arbejds miljøuddannelse.

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

§ 43 Samarbejdet

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

§ 44 Samarbejde og arbejds miljø

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

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

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2014 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime 30 øre

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2015 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime 35 øre

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2016 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime 40 øre

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

Kapitel 8 Ansættelse og afskedigelse

§ 45 Ansættelse

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

§ 46 Afskedigelse

Opsigelsesvarsler

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

	Arbejdsgiverside	Arbejderside
Efter 9 mdr.s beskæftigelse	1 uge	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	3 uger	1 uger
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

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

	Arbejdsgiverside	Arbejderside
Efter 6 mdr.s beskæftigelse	1 uge	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	2 uger	1 uger
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

4. Ved afskedigelse kan arbejdsforholdet normalt kun bringes til ophør ved en arbejdsdags udløb.
5. Opsigelsesfristen regnes fra normal arbejdstids ophør den dag, opsigelsen er modparten i hænde.
Opsigelse fra såvel medarbejder som virksomhed skal ske skriftligt, og organisationerne har udarbejdet blanketter, der kan anvendes hertil.
6. Medarbejdere, beskæftiget ved akkordarbejde, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 2, kan dog tidligst fratræde ved akkordaftalens opfyldelse.
7. Uoverensstemmelse om opsigelsesanciennitet afgøres på baggrund af ATP- indbetalingerne.

Genantagelse

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

Tilskadekomst

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

Afbrydelse i anciennitet

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

Frihed i forbindelse med afskedigelse

11. Medarbejdere, som afskediges efter 1. maj 2014 med overenskomsternes opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer,

virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Bortfald af opsigelsesvarsel

12. Opsigelsesvarsel for virksomheden bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning,
- Ved hjemsendelse i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materialemangel, vejrlig, manglende ordretilgang eller lignende og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis. Hjemsendelse skal ske skriftligt og organisationerne har udarbejdet en blanket, der kan anvendes hertil.

Manglende varsel

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

Tiltrædelse af andet arbejde

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

§ 47 Hjemsendelse

Parterne har aftalt følgende retningslinier om hjemsendelse, jf. [§ 46, stk. 12](#):

Grundlag for hjemsendelse

1. Inden for de områder, hvor arbejdet traditionelt er indstillet i hele eller dele af vinterperioden – som f.eks. kabel- og ledningsarbejder, bro-

lægning og lignende – kan virksomheden hjemsende medarbejder i en periode.

2. Herudover kan medarbejderne i overensstemmelse med sædvanlig praksis hjemsendes f.eks. på grund af vejrlig, materialemangel, ordremangel og lignende.
3. Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i arbejdsgiverens hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, at virksomheden - så vidt muligt - bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Løn

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

Andet arbejde

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

Orientering om genoptagelse

6. Efter tre måneders hjemsendelse, bortset fra hjemsendelser, der er begrundet i vejræssige og/eller sæsonmæssige forhold, kontakter virksomheden medarbejderen med en orientering om, hvor lang tid hjemsendelsen skønnes at vare, og om hvornår medarbejderen skønnes at kunne genoptage arbejdet inden for de følgende 3 uger.
7. Hvis virksomheden ikke kan tilbyde beskæftigelse, betragtes medarbejderen som opsagt, og der udbetales en godtgørelse svarende til lønnen i opsigelsesperioden.

Genoptagelse af arbejdet

8. Så snart årsagen til hjemsendelse ophører, skal medarbejderen tilbydes arbejde igen.
9. Hjemsendte medarbejdere skal tilbydes beskæftigelse i virksomheden i den afdeling og inden for det arbejdsområde, han blev hjemsendt fra, før virksomheden ansætter nye medarbejdere til dette arbejde.

10. Medarbejderen er forpligtet til at genoptage arbejdet, når det tilbydes igen.

Kapitel 9 Ungarbejdere

§ 48 Almindelige bestemmelser

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

§ 49 Antagelse af ungarbejdere

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

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

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

§ 50 Aflønning af ungarbejdere

Timelønsarbejde

1. Mindstebetalingssatsen for ungarbejdere, der er fyldt

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

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

Akkordlønsarbejde

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

Akkordfors kud

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

Akkordopgørelse og akkordoverskud

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

§ 51 Sikkerhed og uddannelse

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

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

Kapitel 10 Øvrige bestemmelser

§ 52 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør 40 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2015 hæves beløbet til 42 øre pr. arbejdstime.

§ 53 Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond

1. Organisationerne etablerer Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter – og videreuddannelse.
2. Bidrag til Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond, jf. [§§ 77 og 102](#) indgår i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Frihed til uddannelse

3. Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.
Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.
4. Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstmrådet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.
5. Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Anvendelsesmuligheder

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

Bidrag

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

Ledelse og administration

8. Organisationerne etablerer eller tilslutter sig et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag.

De nærmere retningslinjer fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet.

Ansøgninger

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

Uoverensstemmelser

12. Såfremt Fagligt Fælles Forbund eller Dansk Byggeri skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.
13. Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 54 Lokale aftaler

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

§ 55 Vikararbejde

Vikarbureauet er medlem af Dansk Byggeri

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

Vikarbureauet er ikke medlem Dansk Byggeri

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.
4. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
5. Dansk Byggeri tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på

en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikarbejdet strækker sig over.

6. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde.
7. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
8. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i PensionDanmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Øvrige forhold

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

§ 56 Omgåelse af overenskomsten

1. Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder").
2. Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

3. Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de fagretslige regler.
4. Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning, om den selvstændige
 - udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet
 - er ansvarlig for arbejdets kvalitet
 - er økonomisk ansvarlig
 - bærer den økonomiske risiko ved arbejdet

§ 57 Ansættelseskodeks

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

Kapitel 11

Regler for behandling af faglig Strid

§ 58 Faglig strid

Lokalforhandling

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

Mægling

4. Opnås der ikke lokalt en løsning af striden, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til mægling.
5. Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det.
6. Den organisation, som på et medlems vegne begærer mæglingsmøde afholdt, skal på mæglingsbegæringen angive de forhold, der er uoverensstemmelse om, samt vedlægge relevante bilag og en genpart af et eventuelt referat fra den lokale forhandling.
7. Mæglingsmødet tilstræbes afholdt på arbejdspladsen inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
8. Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale forhandling, kan ikke samtidig fungere som mæglingsmænd.
9. På mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand fra organisationernes mæglingsmænd der består af mindst 1 fra hver organisation, der herefter ved direkte forhandling søger af løse uoverens-

stemmelser. Mæglingmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Organisationsmøde

10. Hvis organisationerne er enige, kan en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne.
11. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes over for den modstående organisation senest 4 uger efter mæglingmødets afholdelse.
12. Organisationsmødet tilstræbes i videst muligt omfang afholdt inden 3 uger efter modtagelse af organisationsmødebegæringen fra modstående organisation. Organisationsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
13. På organisationsmødet fremlægges sagen mundtligt for mæglingmændene suppleret af repræsentanter for de implicerede parter, der har mødepligt.
14. Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale mægling, kan ikke samtidig fungere som forhandlingsleder.
15. Forhandlingslederne søger herefter ved direkte forhandling at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
16. Der udarbejdes et referat indeholdende såvel punkter, hvorom der er opnået enighed, som punkter hvor enighed ikke er opnået. Referatet underskrives af organisationernes forhandlingsledere. Resultatet af organisationsmødet er bindende for parterne.
17. Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, fx hvis forbundet forgæves har søgt at komme i kontakt med virksomheden, påhviler det virksomheden at bevise over for Dansk Byggeri, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
Dansk Byggeri forelægger efter påkrav dokumentationen for forbundet.
Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.
18. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, retter Dansk Byggeri henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette for-

holdene. Dansk Byggeri sender en kopi af denne henvendelse til forbundet, og hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan forbundet indbringe sagen for Arbejdsretten.

Faglig voldgift

19. Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, skal sagen for så vidt angår forståelsen af en foreliggende lønftale med almindelige bestemmelser eller en mellem organisationerne bestående overenskomst forelægges en faglig voldgift til afgørelse, hvis en af organisationerne fremsætter begæring herom.
20. Den organisation, der ønsker en sag henvist til afgørelse ved voldgift, skal inden 4 uger efter mæglingen eller organisationsmødet fremsætte begæring herom over for den modstående organisation.
21. Voldgiftbegæringen skal indeholde en redegørelse om uoverensstemmelsens art og omfang samt vedlægges genparter af referaterne fra den forudgående fagretlige behandling.
22. Voldgiftsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.
23. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf der udpeges 2 medlemmer fra hver af de implicerede organisationer samt 1 opmand, som vælges af de nævnte organisationer. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget af opmand, skal organisationerne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne denne.
24. Faglige spørgsmål skal behandles af en faglig opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af en juridisk opmand.
25. Ved faglige spørgsmål forstås normalt prisliste-/priskurantspørgsmål eller spørgsmål vedrørende prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstspørgsmål.
26. Hvis enighed ikke kan opnås om, hvorvidt et spørgsmål skal behandles af en faglig opmand eller en juridisk opmand, indkaldes begge opmænd, som da i fællesskab realitetsbehandler spørgsmålet og træffer afgørelse i sagen.
27. Hvis organisationerne finder det hensigtsmæssigt, kan de i fællesskab vælge en fast faglig og/eller juridisk opmand for et kalenderår ad gangen. Genvalg kan finde sted.

28. Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling, indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden.
29. Senest 5 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.
30. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
31. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.
32. Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
33. Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Konflikt

34. Regler for behandling af faglig strid indskrænker ikke de henhørende organisationers eller disses medlemmers ret til uden forudgående mægling og voldgift at deltage i en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller Landsorganisationen i Danmark.

Tidsfrister

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

Udbetaling efter mægling og voldgift

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

§ 59 Fagretslig behandling i bortvisningsager

1. I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssøgningens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.
2. Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
3. I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden ombæmmelse af den faglige voldgift.
4. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.
5. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 60 Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

1. Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.
2. Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.
3. Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.
4. Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal væ-

re omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante LO forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.

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

Misforhold ved lønfastsættelsen

Gældende for overenskomstperioden 2014 - 2017

6. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem.
7. Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen samt påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.
8. Organisationerne har påtaleret i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.
9. Parterne er enige om, at en betingelse for at der overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen.
10. Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en væsentlig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Uoverensstemmelser

Gældende for overenskomstperioden 2014 - 2017

11. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i nærværende bestemmelse

(med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.

12. Under organisationsmødet søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og eventuelt et niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagens afsluttes.
13. Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold, og i det omfang det aftales et evt. niveau over misforholdet.
14. Et konstateret misforhold skal på begæring herom efterfølgende gøres til genstand for lokal forhandling.
15. Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelsen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Organisationsmøde

16. Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til Dansk Byggeri. Tilsvarende retter Dansk Byggeri omgående henvendelse til forbundet.
17. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
18. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
19. Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.

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

Faglig voldgift

23. Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.
24. For virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Byggeri, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.
25. Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.
26. Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Dansk Byggeri sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Dansk Byggeri orienterer forbundet herom.

Omgåelse (entrepriseforhold)

Gældende for overenskomstperioden 2014 - 2017

27. Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomstens bestemmelser.
28. Bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, er en helhedsvurdering.
29. Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning,
 - om en selskabsretlig eller kontraktmæssig konstruktion er lavet for at omgå de overenskomstmæssige forpligtelser, eller
 - om entreprisekontrakternes økonomiske vilkår betyder, at den udførende underentreprenør – skønt overenskomstmæssigt for-

- pligtet til det - ikke kan udføre arbejdet ved betaling af overenskomstmæssige lønninger og heller ikke gør det, eller
- om der er tale om et reelt forretningsforhold, f.eks. at der foreligger en entreprisekontrakt, at parterne i forretningsforholdet normalt virker som selvstændige virksomheder, at den udførende entreprenør selv leverer materialer eller,
 - hvis hvervgiver efter at være blevet bekendt med, at en underentreprenør - som led i et entrepriseforhold eller samarbejdsforhold med samme hvervgiver - er blevet dømt for et overenskomstbrud af grov karakter (f.eks. ved anvendelse af falske lønsedler, snyd med timeregistrering m.v.) på trods heraf på ny indgår aftale med underentreprenøren om udførelse af et stykke arbejde, og underentreprenøren igen dømmes for et groft overenskomstbrud. Der er ikke tale om omgåelse, hvis hvervgiver har medvirket til at sikre, at overenskomstens forpligtelser er opfyldt.
30. Der er dog enighed om, at såfremt der er gået mere end 2 år siden en virksomhed blev dømt efter bestemmelserne i dette afsnit, tillægges dette ikke gentagelsesvirkning.
 31. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger en omgåelse af overenskomsten, jf. ovenstående, kan behandles efter de fagretlige regler i nærværende bestemmelse, dog med ligefrem bevisbyrde.
 32. Organisationerne er enige om at søge sagen oplyst bedst muligt under den fagretlige sagsbehandling, f.eks. ved fremlæggelse af entreprisekontrakter.
 33. Parterne er enige om, at voldgiftsretten tager stilling til, om der er sket omgåelse af overenskomsten. Såfremt voldgiftsretten fastslår, at der er sket omgåelse af overenskomsten er parterne enige om, at voldgiftsretten tillige træffer afgørelse om, hvorvidt der foreligger et bodsansvar samt fastsætter en eventuel bod.

Lønsedler

Gældende for overenskomstperioden 2014 - 2017

34. Lønsedlerne skal så vidt muligt afspejle, hvilke overenskomstmæssige løndelev den enkelte rubrik på lønsedlen kommer fra med henblik på, at der er klarhed over f.eks. omfanget af timelønsarbejde,

overarbejde, akkordarbejde/-overskud, ferie- og søgnehelligdagsbetaling m.v., jf. [§ 22](#).

Task Force

Gældende for overenskomstperioden 2014 - 2017

35. Parterne er enige om, at arbejdet i Task Force-udvalget, der blev nedsat ved mødet den 20.-21. juni 2012, udvides til også at evaluere opfyldelsen af parternes aftale om fastsættelse af lønnen til udenlandske medarbejdere og parternes aftale om omgåelse af overenskomsterne, jf. bestemmelserne i dette protokollat.
36. Task Force-udvalget sammensættes med repræsentanter fra 3F og Dansk Byggeri på et passende højt niveau.
37. Udvalget mødes med jævne mellemrum og skal i den forbindelse – efter fornøden forberedelse i 3F og Dansk Byggeri – behandle principper for sagsbehandlingen under [§ 60](#).

Orientering af forbundene

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

Fortrolighed

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

§ 61 Arbejdsret

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

§ 62 Hastesag

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

§ 63 Arbejdsstandsning

Reglerne indskrænker ikke organisationernes eller deres medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i "Norm for behandling af faglig strid" eller i Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark".

§ 64 Overenskomststridige konflikter

1. Hvis en virksomhed eller medarbejderne skønner, at der er risiko for overenskomststridige konflikter, skal der på begæring fra en af parterne omgående indledes drøftelser mellem overenskomtparterne og de lokale parter for at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.
2. Hvis Dansk Byggeri eller Fagligt Fælles Forbund efterfølgende finder det formålstjenligt, skal der hurtigst muligt, dog senest 5 arbejdsdage efter begæring herom, holdes et opfølgingsmøde – så vidt muligt på virksomheden.

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

Kapitel 12 Ligelønsnævn

§ 65 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

1. Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.
2. Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.
3. Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.
4. Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.
5. Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktions-system.
6. Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.
7. Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde

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

8. Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.
9. Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

§ 66 Overenskomstens varighed

Overenskomsten og akkordtidsfortegnelse med tilhørende forhandlede protokollater, træder i kraft fra og med den 1. marts 2014 og er gældende mellem overenskomstparterne, indtil den i overensstemmelse med de til enhver til gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2017.

København, den 2. marts 2014

For Dansk Byggeri

For Fagligt Fælles Forbund

AFSNIT 2

Industrielle virksomheder

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

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

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

Medlemmer af Dansk Byggeri, som optages efter 1. marts 2004 (undtagen stenhuggere, stenindustriarbejdere, stukkatører og industrilakerere).

Kapitel 1

Arbejdstid

§ 67 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

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

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

Opgørelse af overarbejde

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør.

Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

Natarbejde

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

§ 68 Delpension, delefterløn

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

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

§ 69 Tilkaldearbejde

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

Kapitel 2 Løn

§ 70 Tidløn

Mindstebetalingssatsen

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

1. marts 2014 kr. 116,70

1. marts 2015 kr. 118,35

1. marts 2016 kr. 120,15

Arbejdsbestemte tillæg

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

1. marts 2014 kr. 121,80

1. marts 2015 kr. 123,45

1. marts 2016 kr. 125,25

Nyansatte uden brancheerfaring

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

1. marts 2014 kr. 111,20

1. marts 2015 kr. 112,85

1. marts 2016 kr. 114,65

§ 71 Minutfaktor

Nordsjællands 1. og 2. zone

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

Kan der ikke opnås enighed lokalt, fastsættes minutfaktorerne i hvert enkelt tilfælde mellem organisationerne.

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

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

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

Provinsen

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

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

1. marts 2014	188,24 øre
1. marts 2015	192,04 øre
1. marts 2016	195,84 øre

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

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

Bonus

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

Forhandlinger

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

§ 72 Overarbejdssatser

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen på 50%
Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 06.00.
2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen på 100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen på 100%

Opgørelse af overarbejde

3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, [jf. § 70.](#)
4. Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

Natarbejde

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

§ 73 Dag/nattevagt

Dag- og nattevagt betales til enhver tid, såfremt anden aftale ikke træffes mellem de pågældende, med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, [jf. § 70.](#)

Kapitel 3

Øvrige bestemmelser

§ 74 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 4 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag
Virksomheden betaler løn under tilskadekomst i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

Tilbagefald

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

Betingelser for sygeløn

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

Afbrydelse af anciennitet

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

Betaling

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

1. marts 2014	kr. 138,00
1. marts 2015	kr. 139,50
1. marts 2016	kr. 141,00

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

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

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

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis kr. 138,00 / kr. 139,50 / kr. 141,00.

Sygdом/ulykkestilfælde i løbet af dagen

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

Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

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

§ 75 Barns første sygedag

1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse har fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

§ 76 Efteruddannelse

1. Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for medarbejdere efter virksomhedens og medarbejderens behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, såfremt parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.
2. Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.
3. Hvis de lokale parter er enige om, at det vil være formålstjenligt og relevant for en medarbejder at deltage i efter- eller videreuddannelse, betaler virksomheden fuld løn til medarbejderen i op til 2 uger.

§ 77 Uddannelsesfond

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

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

§ 78 Redskaber og arbejdstøj

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

Kapitel 4

Velfærdsforanstaltninger

§ 79 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde

Gældende regler

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i overenskomstens bestemmelser, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteders regler om velfærdsforanstaltninger".
2. Hvis medarbejderne ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Orienteringsmøde

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

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

Skurpenge

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

AFSNIT 3

Dansk Beton Industri

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

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

Kapitel 1

Arbejdstid

§ 80 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

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

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

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

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

Opgørelse af overarbejde

4. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør.

Natarbejde

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

§ 81 Delpension, delefterløn

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

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

§ 82 Tilkaldearbejde

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

Kapitel 2 Løn

§ 83 Løn

Mindstebetalingssatsen

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

1. marts 2014kr. 116,70

1. marts 2015kr. 118,35

1. marts 2016kr. 120,15

Anciennitetstillæg

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

Arbejdsbestemte mindstebetalingssatser

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

1. marts 2014.....kr. 123,35

1. marts 2015.....kr. 125,00

1. marts 2016kr. 126,80

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

1. marts 2014.....kr. 121,75

1. marts 2015.....kr. 123,40

1. marts 2016kr. 125,20

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

1. marts 2014kr. 124,50

1. marts 2015kr. 126,15

1. marts 2016kr. 127,95

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

1. marts 2014..... kr. 126,10

1. marts 2015..... kr. 127,75

1. marts 2016 kr. 129,55

Efter 12 måneders anciennitet tillægges satserne kr. 1,50

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

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

Nyansatte uden brancheerfaring

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

1. marts 2014 kr. 111,20

1. marts 2015 kr. 112,85

1. marts 2016 kr. 114,65

§ 84 Minutfaktor

Minutfaktor

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

1. marts 2014..... 235,33 øre

1. marts 2015..... 239,33 øre

1. marts 2016 243,33 øre

Bonus

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

Forhandlinger

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

Akkorder og produktivitsfremmende lønsystemer

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

§ 85 Overarbejdsatser

Betaling af overarbejde

1. På ugens 5 første arbejdsdage udgør tillægget for 1. time efter normal arbejdstids ophør 50%
For 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør udgør tillægget 75%
På arbejdsfrie søgnedage og 1. maj udgør tillægget for 1. og 2. time 75%
2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100%
3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, [jf. § 83 stk. 1.](#)

Arbejdsfrie hverdage

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

Fradrag for spisetider

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

§ 86 Dag/nattevagt

Dag- og nattevagt betales til enhver tid, såfremt anden aftale ikke træffes mellem de pågældende, med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, [jf. § 83.](#)

Kapitel 3

Øvrige bestemmelser

§ 87 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

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

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

Tilbagefald

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

Betingelser for sygeløn

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

Afbrydelse af anciennitet

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

Betaling

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

1. marts 2014kr. 138,00

1. marts 2015kr. 139,50

1. marts 2016kr. 141,00

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

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

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

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis kr. 138,00 / kr. 139,50 / kr. 141,00.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

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

Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

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

§ 88 Barns første sygedag

1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse har fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

§ 89 Redskaber og arbejdstøj

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

§ 90 Efteruddannelse

1. Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for medarbejderne efter virksomhedens og medarbejdernes behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, såfremt parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.
2. Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.
3. Såfremt de lokale parter er enige om, at det vil være formålstjenligt og relevant for en medarbejder at deltage i efter- eller videreuddannelse, betaler virksomheden fuld løn til medarbejderen i op til 2 uger.

Kapitel 4

Ude- og rejsearbejde

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

Arbejdsområdet er dækket af overenskomstens almindelige bestemmelser, herunder akkordfastsættelse.

§ 91 Udearbejde

Definition af udearbejde

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

Betaling af vejpenge

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

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

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

Som præcisering af kost og logi kan følgende retningslinier gives:

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

Logi: Omfatter enkeltværelse med adgang til bad og toilet.

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

Der kan ikke kræves overtidstillæg for befordring.

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

takster for km- penge træder i kraft fra offentliggørelsestidspunktet og reguleres ikke med tilbagevirkende kraft. Ud over ovennævnte betales som under afsnit 2.

Kranfører- og chaufførbetaling

6. Til chaufføren af mandskabsvognen betales der chaufføren, jf. overenskomstens [§ 83](#) for den tid, der ligger inden for den normale arbejdstid. Uden for den normale arbejdstid betales yderligere overtidstillæg, jf. overenskomstens [§ 85](#).
7. Kranføreren aflønnes ved kørsel med kran med den i [§ 83](#) anførte sats + overtidstillæg, jf. [§ 85](#) for den tid, der ligger uden for normal arbejdstid.

§ 92 Rejsearbejde

Betaling for udgifter til kost og logi

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

Kapitel 5 Velfærdsforhold

§ 93 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde

Gældende regler

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i overenskomstens bestemmelser, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteders regler om velfærdsforanstaltninger."
2. Hvis medarbejderne ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Orienteringsmøde

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

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

Skurpenge

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

AFSNIT 4

Stenhuggere, stenindustriarbejdere og stukkatører

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

Medlemmer af Dansk Byggeri, som beskæftiger stenhuggere, stenindustriarbejdere og stukkatører.

Kapitel 1 Løn

§ 94 Tidløn

Minimallønssatsen

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

1. marts 2014	kr. 116,45
1. marts 2015	kr. 118,10
1. marts 2016	kr. 119,90

Specialarbejdere på stenhuggerier

2. Tillæg til den minimale timeløn inkl. akkordafsavnstillæg
pr. timekr. 8,00

Uddannede stenindustriarbejdere

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

Faglærte stenhuggere og stukkatører

4. Tillæg til den minimale timeløn inkl. akkordafsavnstillæg
pr. timekr. 35,00

§ 95 Overarbejdsratser

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

§ 96 Rådighedsvagt

1. Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:
Når en medarbejder efter aftale har pligt til under rådighedsvagt at opholde sig i hjemmet (eller steder med samme tilkaldelsesmulighed) i vagtperioder, der alene omfatter søgnehelligdage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:
1. marts 2014 kr. 24,60
1. marts 2015 kr. 25,00
1. marts 2016 kr. 25,45
2. Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:
1. marts 2014kr. 19,85
1. marts 2015kr. 20,15
1. marts 2016kr. 20,50
3. Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder rådighedsvagtstillægget, og der betales normal aftalt timeløn plus tillæg i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde.
Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.
Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.
Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

§ 97 Hotel og fortæring

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard) samt kr. 116,00 pr. døgn, såfremt andet ikke er aftalt.

§ 98 Elever i svendenes akkorder

Elevers deltagelse i akkord

1. I de sidste 2 elevår er der, for elever i stenhuggerfaget og stukkatørfaget, adgang til akkord på basis af 2/3 af fagets overenskomstmæssige akkordsatser, dog har en elev krav på den under afsnit 5, [§ 107](#) nævnte løn.

Voksenelevers deltagelse i akkord

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

	1.3 2014	1.3.2015	1.3.2016
3. lønperiode 6,00 kr.	kr. 97,00	kr. 98,75	kr. 100,50
4. lønperiode 8,00 kr.	kr. 115,25	kr. 117,30	kr. 119,35

Feriepenge af akkordoverskud

3. Når svendene/voksne medarbejdere yder elever og voksnelever akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende til feriegodtgørelse og søgnehelligdagsbetaling eleverne.

Kapitel 2 Øvrige bestemmelser

§ 99 Sygdom og tilskadekomst

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

1. marts 2014 kr. 138,00

1. marts 2015 kr. 139,50

1. marts 2016 kr. 141,00

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

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

Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus mv.) pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med maksimalt jf. ovennævnte kr. – beløb pr. time.

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

I ovennævnte periode betales ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

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

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

Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

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

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

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

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

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

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

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

§ 100 Barns første sygedag

1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse har fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

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

Satsen for betalingen for frihed ved barns 1. sygedag (sygedagpengebetalingen) udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår

1. marts 2014	kr. 118,00
1. marts 2015	kr. 119,50
1. marts 2016	kr. 121,00

§ 101 Efteruddannelse

Faglærte stenhuggere og stukkatører

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

§ 102 Uddannelsesfond

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

Fonden finansieres efter nedenstående regler:

Medlemmer af Dansk Byggeri

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

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

Øvrige virksomheder

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

§ 103 Arbejds miljøuddannelse

1. Medarbejdere, der under elevtiden, har erhvervet arbejds miljøuddannelsesbeviset, har ret til 2 dages overbygning af arbejds miljøuddannelsen inden for 5 år efter, at medarbejderen er udlært
2. Hvis en medarbejder, som under elevtiden har gennemgået arbejds miljøuddannelsen, vælges som sikkerhedsrepræsentant, skal medarbejderen tilmeldes 2 dages overbygning af arbejds miljøuddannelsen.
3. Medarbejdere, der er tilmeldes 2 dages overbygning, skal have påbegyndt uddannelsen inden 1 måned efter, tilmelding er sket.
4. For deltagelse i 2 dages overbygning af arbejds miljøuddannelsen, betaler virksomheden fuld løn.

Kapitel 3 Øvrige bestemmelser

§ 104 Øvrige bestemmelser

Sikkerhedsforhold

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

Rejsegodtgørelse

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

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

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

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

Derudover betales et nærmere aftalt udetillæg.

Værktøj

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

Specialværktøj i tilstrækkelig mængde efter aftale mellem virksomhed og medarbejder.

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

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

Arbejdstøj

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

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

Kirkegårds- og skurafsavnsbetaling

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

1. marts 2014kr. 5,85

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

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

1. marts 2014kr. 8,75

Priskurant

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

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

Pr. 1. september 20004,5%

Pr. 1. marts 20024,5%

Pr. 1. marts 20031,6%

Pr. 1. maj 20042,8%

Pr. 1. marts 20052,8%

Pr. 1. marts 20062,7%

Pr. 1. marts 20073,0%

Pr. 1. marts 20083,0%

Pr. 1. marts 20093,0%

Pr. 1. marts 20101,5%

Pr. 1. marts 2011	1,8%
Pr. 1. marts 2012	1,2%
Pr. 1. marts 2013	1,3%
Pr. 1. marts 2014	1,3%
Pr. 1. marts 2015	1,4%
Pr. 1. marts 2016	1,9%

Akkordforhold

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

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

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

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

Medarbejderen skal meddele til virksomheden eller dennes formand, hvis den sten, der er taget i arbejde, har synlige fejl, og det bliver da på virksomhedens risiko, hvis det forlanges, at medarbejderen skal bearbejde den. Bliver fejlen først synlig, efter at arbejdet er påbegyndt, uden at medarbejderen har forvoldt den, betales timeløn eller akkord efter opmåling af det udførte arbejde.

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

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

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

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

Der aftales nærmere regler for samarbejdet mellem de to grupper.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Medarbejderne er pligtige til at overholde arbejdstiden.

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

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

Akkordering

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

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

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

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

Priserne optrykkes som et tillæg til priskuranten.

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

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

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

AFSNIT 5

Elever i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget

§ 105 Den daglige/ugentlige arbejdstid

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

Er eleven afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/møderegler der er gældende.

Feriefridage

2. Elevers 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte elevløn.

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

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

Elever, der påbegynder eller afslutter elevforhold, optjener ret til ½ feriefridag pr. måneds ansættelse, dog max. 5 feriefridage pr. kalenderår.

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

Elever får kompensation for ikke afholdte feriefridage

§ 106 Elevtiden

1. Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 107 Løn

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

	1.3.2014	1.3. 2015	1.3.2016
1. lønperiode:	kr. 66,85	kr. 68,10	kr. 69,40
2. lønperiode:	kr. 81,20	kr. 82,75	kr. 84,35
3. lønperiode:	kr. 91,00	kr. 92,75	kr. 94,50
4. lønperiode:	kr. 107,25	kr. 109,30	kr. 111,35

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

Stenhuggere

2. For elever i stenhuggerfaget er der i de sidste to elevår adgang til akkord på basis af 2/3 af fagets overenskomstmæssige akkordsatser, dog har eleven krav på den under elevlønsatsernes stk. 1 nævnte løn.

§ 108 Voksenelever

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

- Vokseneleven skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
- Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingssats.

§ 109 Elever i svendenes akkorder

Ved elevers og voksnelevers deltagelse i akkord henvises til bestemmelserne, som gælder for svende/voksne medarbejdere, se [§ 98](#).

§ 110 Løn- og ansættelsesforhold

Lønudbetaling

1. Elever ydes løn for 37 timer pr. uge inkl. søgnehelligdage med fradrag for eventuelle forsømmelser, der ikke skyldes sygdom.

Graviditetsundersøgelse

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

Barselsløn

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

Barns første sygedag

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

Skoleperiode

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

Session

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

Sundhedsordning

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

§ 111 Forsikringsydelse til elever

1. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har for elevforhold, der indgås efter 1. marts 2011 krav på følgende forsikringsydelse:

Løbende pension ved førtidspension (årligt) 33.000 kr.

Engangsbeløb ved kritiske sygdomme (100.000 kr.)

Engangsbeløb ved dødsfald 100.000 kr.

PensionDanmarks Sundhedsordning.

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

§ 112 Pension

1. Elever, bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 20 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.
2. Elever over 20 år, som efter elevtiden fortsætter i samme virksomhed, får medregnet elevtiden i den anciennitetgivende beskæftigelse.

§ 113 Arbejdstøj

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

§ 114 Sikkerhedsfodtøj

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

§ 115 Værktøj

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

§ 116 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Ude og rejsearbejde

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

Skoleperiode

3. Godtgørelse af befodringsudgifter ydes, hvor elevens samlede skolevej er 20 km eller derover.

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

4. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende elev går.
5. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befodringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befodringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befodringsmiddel anvendes.
6. Hvis offentlig befodrning benyttes ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befodrningen skal foretages på en efter de stedlige forhold

billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o. lign.

7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 1,05 kr. pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Beløbet reguleres i overenskomsten med de takster, der fastsættes af Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen.

I tilfælde af at lovgivningen på området ændres, kan denne bestemmelse opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

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

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

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

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

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

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

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

Anmærkning

Bestemmelserne i stk. 10 om virksomhedernes betaling af skolehjem

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

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

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

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

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

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

§ 117 Velfærdsforanstaltninger

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

§ 118 Smuds- og vandbygningstillæg

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

§ 119 Feriebestemmelser

Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

1. Vedrørende ferieløn/feriegodtgørelse er den mellem organisationerne gældende feriegarantiaftale også gældende for elever.

Feriepenge af akkordoverskud

2. Når svende/voksne medarbejdere yder elever og voksnelever akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og søgnehelligdagsbetaling eleverne.

§ 120 Særlige bestemmelser

Skole

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

Svendeprøve

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

Arbejds miljørepræsentant

3. Elever kan ikke vælges til arbejdsmiljørepræsentant i uddannelsesperioden.

§ 121 Overarbejde

1. Elever kan deltage i overarbejde efter samme regler som for voksne medarbejdere.
2. Arbejdstiden for elever under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.
3. Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
4. For overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen50%
5. Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
6. For overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstidsbegyndelse betales med et tillæg til timelønnen af100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af100%
7. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 107](#).

§ 122 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om elevoverenskomstens regler behandles efter fagets fagretlige regler.

AFSNIT 6 Industrilakerere

Bestemmelser i dette afsnit gælder for:

Medlemmer af Dansk Byggeri, som beskæftiger industrilakerere.

Kapitel 1 Løn

§ 123 Tidløn

Minimallønssatsen

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

1. marts 2014	kr. 110,15
1. marts 2015	kr. 111,80
1. marts 2016	kr. 113,60

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

Smudstillæg

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

1. marts 2014	kr. 2,85
1. marts 2015	kr. 2,90
1. marts 2016	kr. 2,95

Der betales ikke smudstillæg til ungarbejdere.

§ 124 Overarbejdssatser

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

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

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

Under overarbejde og søn- og helligdagsarbejde tilstås det medarbejderne $\frac{1}{2}$ times spisetid for hver fulde $3\frac{1}{2}$ times arbejde uden fradrag i betalingen, herunder $\frac{1}{2}$ times spisetid straks efter den normale arbejdstids ophør, såfremt overarbejdet skal strække sig over mere en 1 time. Sidstnævnte pause skal ikke medregnes i de $3\frac{1}{2}$ times arbejde.

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

3. Den enkelte medarbejder må – ud over den normale ugentlige arbejdstid – ikke udføre mere afspadseringsfrit overarbejde end 12 timer i alt 4 på hinanden følgende uger.

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

Dispensation for afspadsering af overarbejde skal godkendes af organisationerne.

Ansøgning fremsendes med de lokale parter anbefaling.

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

§ 125 Rådighedsvagt

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

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

1. marts 2014	kr. 24,60
1. marts 2015	kr. 25,00
1. marts 2016	kr. 25,45

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

1. marts 2014	kr. 19,85
1. marts 2015	kr. 20,15
1. marts 2016	kr. 20,50

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

Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

§ 126 Hotel og fortæring

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard) samt kr. 116,00 pr. døgn, såfremt andet ikke er aftalt.

Kapitel 2 Øvrige bestemmelser

§ 127 Sygdom og tilskadekomst

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

1. marts 2014kr. 138,00

1. marts 2015kr. 139,50

1. marts 2016kr. 141,00

og højst for 37 timer pr. uge.

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

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

Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus mv.) pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med maksimalt jf. ovennævnte kr. – beløb pr. time.

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

I ovennævnte periode betales ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

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

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

Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

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

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

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

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

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

5. For medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet i stk. 2, udbetales dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at dagpengelovens betingelser for udbetaling er opfyldt.
6. Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for medarbejdere, der er omfattet af en mellem virksomhed og medarbejdere indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens regler om kronisk eller langvarig sygdom (§ 56).

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

§ 128 Barns første sygedag

1. Medarbejdere, herunder elever har fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

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

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

1. marts 2014kr. 123,00

1. marts 2015kr. 124,50

1. marts 2016kr. 126,00

under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

2. Ovennævnte tilkommer kun medarbejdere med en anciennitet på min. 5 måneder.

§ 129 Efteruddannelse

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

§ 130 Uddannelsesfond

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

Fonden finansieres efter nedenstående regler:

Medlemmer af Dansk Byggeri

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

Øvrige virksomheder

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

AFSNIT 7

Elever i industrilakererfaget

§ 131 Den daglige/ugentlige arbejdstid

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

Er eleven afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/møderegler der er gældende.

Voksenelever

2. I det tilfælde virksomheden ønsker at modtage AUB's særlige refusions-sats for voksnelever, skal to særlige betingelser være opfyldt:
 - Vokseneleven skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
 - Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingsfrist. Jf. [§ 123](#).

Feriefridage

3. Elevers 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte elevløn.

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

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

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

I de øvrige kalenderår har eleven ret til 5 feriefridage pr. kalenderår. Elever får kompensation for ikke afholdt feriefridage.

§ 132 Elevtiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 133 Løn

1. Mindstelønnen for elever udgør, fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1. år kr. pr. time	kr. 62,25	kr. 63,45	kr. 64,65
2. år kr. pr. time	kr. 71,15	kr. 72,50	kr. 73,85
3. år kr. pr. time	kr. 77,75	kr. 79,25	kr. 80,75

2. Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen altid bagud fra sven-deprøvens afslutningstidspunkt med 52 uger for 3., 2. og 1. løntrin.

§ 134 Overarbejde

1. Elever, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.
2. Arbejdstiden for elever under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.
3. Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
4. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales efter det løntrin, eleven er placeret på, samt tillæg efter overenskomstens afsnit 6 [§ 124](#).
5. Elever, der udfører overarbejde, betales udover lønnen i stk. 4 12,5% i feriegodtgørelse, der udbetales til hovedferien.
6. Skifteholdsarbejde, elever, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinier og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 135 Produktivitet fremmende lønsystemer

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

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

Hvis enighed ikke kan opnås, kan det fagretligt behandles.

§ 136 Løn- og ansættelsesvilkår

1. Elever ydes løn for 37 timer pr. uge inkl. søgnehelligdage med fradrag for eventuelle forsømmelser, der ikke skyldes sygdom.

Graviditetsundersøgelse

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

Barselsløn

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

Barns første sygedag

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

Skoleperiode

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

Session

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

Sundhedsordning

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

§ 137 Forsikringsydelse til elever

1. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har for elevforhold, der indgås efter 1. marts 2011 krav på følgende forsikringsydelser:
2. Løbende pension ved førtidspension (årligt) 33.000 kr.
Engangsbeløb ved kritiske sygdomme (100.000 kr.)
Engangsbeløb ved dødsfald 100.000 kr.
PensionDanmarks Sundhedsordning.
3. Virksomheden afholder udgifterne ved ordningen, der etableres i regi af PensionDanmark. Såfremt eleven overgår til at være omfattet af PensionDanmark ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 138 Pension

1. Elever, bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 20 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.
2. Elever over 20 år, som efter elevtiden fortsætter i samme virksomhed, får medregnet elevtiden i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

§ 139 Arbejdstøj

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

§ 140 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Ude og rejsearbejde

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

Skoleperiode

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

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

4. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende elev går.
5. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

6. Hvis offentlig befordring benyttes ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.

7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 1,05 kr. pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Beløbet reguleres i overenskomsten med de takster, der fastsættes af Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen.

I tilfælde af at lovgivningen på området ændres, kan denne bestemmelse opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

8. Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekends, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 4 er opfyldt.
- Hvis valget af skole medfører udgifter til skolehjem, betales disse ligeledes af virksomheden.
9. Virksomheden betaler udgiften til skolehjem, når eleven er optaget på skolehjem, og dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.
- Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3 stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid).
- Elevens egen flytning udløser ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.
- Virksomhedens betaling af skolehjem er betinget af, at eleven aktuelt benytter skolehjemmet og f.eks. overnatter på skolen.
10. Virksomhederne kan få udgifterne forbundet med elevers ophold på skolehjem dækket af Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, med mindre virksomheden ved anvendelsen af det frie skolevalg har beordret en elev til en anden skole end den mest nærliggende i forhold til virksomhedens og elevens bopæl og uddannelsesretning.

Anmærkning

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

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

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

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskom-

stens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

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

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

Hotel og fortæring

15. Hvor eleverne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig stand), samt kr. 116,00 pr. døgn.

§ 141 Feriebestemmelser

1. Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

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

Feriepenge af bonus

3. Når øvrige medarbejdere yder elever og voksenelever bonus, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling eleverne.

§ 142 Særlige bestemmelser

Skole

1. For elever gælder følgende:

- Uddannelsesdepositum udlægges af virksomheden
- Gebyr for rekvisitter m.v. betales af virksomheden.

Svendeprøve

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

§ 143 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om elevoverenskomstens regler behandles efter fagets fagretlige regler.

AFSNIT 8

Protokollater

Protokollat om arbejdsmiljø

Der er mellem nedenstående organisationer enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler indenfor arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejdere som virksomhedens ledelse til at indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger til rådighed, samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelsen af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

Uoverensstemmelser kan behandles i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

København, den 14. februar 1995

Protokollat om arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsmiljøuddannelsen gennemføres på følgende måde:

Elevuddannelsen

Arbejdsmiljøuddannelsen ønskes gennemført i elevuddannelsen for følgende:

Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget

Det Faglige Fællesudvalg for Struktører, Brolæggere og Tagdækkere

De faglige fællesudvalg har ansvaret for, at arbejdsmiljøuddannelsen indarbejdes i elevuddannelsen.

Indholdet i arbejdsmiljøuddannelsen tages fra organisationernes uddannelsesplan for den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

Der tages udgangspunkt i de forsøg og aftaler der er gennemført i forbindelse med etablering af arbejdsmiljøuddannelsen i tømrerfagets elevuddannelse.

Elever kan ikke i uddannelsesperioden vælges til sikkerhedsrepræsentant

Opfølgning af elevers arbejdsmiljøuddannelse

(2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen)

Elever, der under elevtiden har erhvervet arbejdsmiljøuddannelsesbeviset, har ret til 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen inden for 5 år efter, at medarbejderen er udlært

Hvis en medarbejder, som under elevtiden har gennemgået arbejdsmiljøuddannelsen, vælges som sikkerhedsrepræsentant, skal medarbejderen tilmeldes 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen.

Medarbejdere, der er tilmeldes 2 dages overbygning, skal have påbegyndt uddannelsen inden 1 måned efter, tilmelding er sket.

For deltagelse i 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Fælles arbejdsmiljøuddannelse

Organisationerne udarbejder, vedligeholder samt udvikler materialet, der anvendes i arbejdsmiljøuddannelsen for medarbejdere og elever indenfor overenskomstområdet

Arbejdsmiljøuddannelsen udbydes til afholdelse i fælles regi for organisationernes medlemmer

København, den 28. februar 2007

Protokollat om implementering af EU's vikardirektiv

Overenskomstparterne er enige om at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem organisationerne, så implementeringen ligger så tæt som muligt til direktivteksten.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

Overenskomstparterne er endvidere enige om at etablere et overordnet permanent udvalg mellem Dansk Byggeri og BAT-kartellet, som skal følge implementeringen af EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold inden for bygge- og anlægsbranchen.

Overenskomstparterne aftaler snarest de nærmere retningslinjer for udvalgets arbejde.

København, den 5. marts 2010

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

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

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.

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.

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

København, den 5. marts 2010

Protokollat om social dumping

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen samt på industriområdet.

Udvalget skal følge de sager, der behandles efter nærværende aftale med henblik på en vurdering af, om reglerne opfylder formålet, og udvalget kan derudover tage initiativ til møder, oplysningskampagner eller andre aktiviteter vedrørende udenlandsk arbejdskraft.

Desuden skal udvalget følge de sager, der opstår i forhold til indpasningen af udenlandsk arbejdskraft på de industrielle virksomheder.

København, den 5. marts 2010

Protokollat om udvalgsarbejde om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal undersøge, hvilken betydning direktiv om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for vandrede arbejdstagere (98/49/EF) vedrørende dobbeltbetaling af pension, har for overenskomstens bestemmelser om pensionsbidrag.

Drøftelserne skal være afsluttet i juni 2015.

København, den 2. marts 2014

Protokollat om udvalgsarbejde om elektroniske time- og lønsedler

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, der skal vurdere medarbejdernes adgang til allerede udfyldte elektroniske time- og lønsedler.

Udvalget skal fremkomme med en anbefaling til eventuelle tiltag, som kan foretages for at sikre, at medarbejderen har varig adgang til alle udfyldte time- og lønsedler.

Udvalget fremkommer med en anbefaling senest den 1. januar 2016.

København, den 2. marts 2014

Protokollat om udvalgsarbejde om feriekort

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, der skal behandle hvorledes medarbejderne kan overgå til digital feriekorthåndtering.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet inden udgangen af december 2015.

København, den 2. marts 2014

Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

Dansk Byggeri og 3F vil i fællesskab iværksætte en række aktiviteter, der tilsammen skal sikre, at der kan rekrutteres den fornødne kvalificerede arbejdskraft til de mange bygge – og anlægsprojekter.

Fokus skal rettes både mod at få flere unge ind i branchen gennem erhvervsuddannelserne og at opkvalificere ledige til arbejde i branchen.

Rekruttering

Dansk Byggeri og 3F vil fortsætte arbejdet fra sidste overenskomstperiode med at skaffe flere praktikpladser og elever til byggebranchen.

Derudover vil parterne arbejde aktivt for at få omskølet og opkvalificeret ledige til bygge- og anlægsbranchen. Dette skal ske ved at bruge eksisterende ordninger som f.eks.

- voksenlærlingeordningen, som har vist sig at være en glimrende rekrutteringskanal blandt voksne ledige og beskæftigede.
- jobrotation hvor beskæftigede kommer i uddannelse og ledige både opkvalificeres og får mulighed for at få arbejds erfaring.
- brug af uddannelsespakker udarbejdet af parterne gerne suppleret med virksomhedspraktik.

Dansk Byggeri og 3F vil arbejde for, at der nedsættes en task force i regionerne, bestående af bl.a. repræsentanter fra 3F, Dansk Byggeri, beskæftigelsesregionen, jobcentre og uddannelsesinstitutioner, som skal medvirke til at koordinere aktiviteterne.

Parterne er enige om, at udgifter til projekter og fælles aktiviteter finansieres gennem Bygge – og anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 2. marts 2014

Protokollat om uddannelse ved opsigelse eller hjemsendelse

Parterne er enige om, at der nedsættes et udvalg, som skal undersøge mulighederne for, at medarbejdere kan deltage i efteruddannelse med tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond i umiddelbar forlængelse af opsigelse eller hjemsendelse.

Udvalget skal i løbet af 2. halvår 2014 komme med en indstilling til Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfonds bestyrelse om, hvordan en eventuel mulighed for tilskud til efteruddannelse i forbindelse med opsigelse og hjemsendelse, kan spille sammen med mulighederne i beskæftigelsessystemet.

København, den 2. marts 2014

Protokollat om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet med videre

Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, etablering af multisjak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.

Sådanne aftaler bør indgås med en tillidsrepræsentant, hvor en sådan findes.

Såfremt der lokalt ikke kan opnås enighed om indgåelse af en lokalaftale, kan en af de lokale parter anmode om organisationernes bistand, og et eventuelt organisationsmøde skal så vidt muligt holdes inden for 10 arbejdsdage.

Lokalaftalen skal indsendes til godkendelse i organisationerne, der foretager en hurtig sagsbehandling. Organisationerne tilkendegiver at ville se positivt på indgåelse af en lokalaftale, med mindre der er tale om omgåelse. Organisationerne skal på begæring nærmere begrunde et eventuelt afslag på godkendelse af forelagte lokalaftaler.

Parterne nedsætter et Task Force-udvalg på et passende højt niveau, der skal overvåge anvendelsen af nærværende bestemmelser.

Bestemmelsen bortfalder ved overenskomstperiodens udløb, hvorefter bestemmelserne fra overenskomstperioden 2012-2014 om forsøgsordninger genaktiveres, med mindre andet aftales.

De nuværende bestemmelser om pensionsbidrag, søgnehelligdagsopsparring og feriegodtgørelse opretholdes.

København, den 2. marts 2014

Protokollat om produktivitetsvækst gennem samarbejde og planlægning

Dansk Byggeri og forbundene samlet i BAT er enige om at arbejde videre med at øge produktiviteten og dermed indtjeningen og jobsikkerheden for parternes respektive medlemmer.

Arbejdet skal bygge videre på de erfaringer, som vi har fået fra tidligere fælles projekter, som, f.eks. "Bedre Bundlinje 1 og 2" og "Tillidsbaseret lean", og fra det arbejde, som foregår i Foreningen Lean Construction Danmark.

Der oprettes et udvalg mellem parterne med henblik på at afdække mulighederne for nye fælles projekter til fremme af produktivitet i branchen.

København, den 2. marts 2014

AFSNIT 9 BILAG

Bilag 1

Hovedaftalen af 31. oktober 1973

med ændringer pr. 1. marts 1981,
pr. 1. marts 1987 og 1. oktober 1992
mellem

Dansk Arbejdsgiverforening og
Landsorganisationen i Danmark

er gældende for overenskomstforholdet

§ 1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2

1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.
3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forret-

ningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.
5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.
6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3

1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.
2. Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres ved Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4

1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej.
3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter efterfølgende regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
 - a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
 - b. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.
 - c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
 - d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelses-

nævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.
- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5 (udgået)

Note

Hovedorganisationerne er enige om, at der fortsat er forskel på lederes og almindelige lønmodtageres retlige stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.

Såfremt fjernelse af Hovedaftalens § 5 giver anledning til organisatoriske problemer på arbejdsmarkedet, vil parterne indgå i en drøftelse herom med henblik på at løse problemerne.

§ 6

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

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

§ 7

1. Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.
2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§ 8

1. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.
2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.
3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver 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.
4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.
5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9

1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.
2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10

1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.
2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.
3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.
4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.
5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende Hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne Hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§ 12

1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6

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

2. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinier for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

København, den 1. oktober 1992

Bilag 2

Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem **medarbejder:**

Navn:	
Adr.:	
Post nr.:	
CPR-nr.:	
Tlf.nr.:	
Pengeinst.: reg.nr.:	kto.nr.:

og **virksomhed:**

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

1 Ansat pr.: Dato: _____ Måned: _____ År: _____
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads Indsæt adresse: _____
Ansat som: Specialarbejder Murer Murerarbejdsmand Stenhugger Brolægger Skiltemaler
 Bygningsmaler Tømrer/snedker Tækkemand Glarmester Træindustriarbejder/maskinsnedker
 Gulvlægger Elektriker Industrilakerer Struktør Stillaidsarbejder Metalarbejder/VVS
 Chauffør
Andet: _____

2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem:
Dansk Byggeri og _____
(lønmotagerorganisation)
gældende overenskomst: _____

3 Arbejdsmarkeds pension: Ja Nej Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: _____

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

5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: _____ timer/uge

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

7 **Fravær - sygdom:**
Ved sygdom skal der gives besked til virksomheden på telefon _____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.
Fravær - øvrigt:
Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

Medarbejderen er ansat i virksomheden til udførelse af arbejde under ovennævnte overenskomstforhold.
Den _____
Virksomheden _____ Medarbejderen _____



VEJLEDNING

Til punkt 1:

Ansættelsestidspunktet angives.

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

Afkryds det fag den ansatte skal beskæftiges i.

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

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives Dansk Byggeri.

Som lønmodtagerorganisation angives det forbund, der er lønmodtagerpart i de overenskomster, som Dansk Byggeri har med medlemmer af BAT-Kartellet. Det er lønmodtagerparten, som skal anføres og ikke det forbund, som medarbejderen er medlem af.

Medlemmer af BAT-Kartellet er følgende forbund:

Fagligt Fælles Forbund (3F) herunder murerarbejde
Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)
Dansk Metal
Malerforbundet i Danmark
Dansk EL-forbund
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Til punkt 3:

Oplysningen skal gives af medarbejderen.

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig af branche.

NB: Medarbejdere, der ansættes efter overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark, skal have 6 måneders anciennitet under en overenskomst i branchen. Anciennitet optjenes på tværs af virksomhedstilknøtning.

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

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregningsformer, skal disse vedhæftes nærværende ansættelsesbevis.

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

Til punkt 6 og 7:

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

Bilag 3 Arbejdsfordeling

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

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

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

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

Varsel og omfang

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

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

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

Hjemsendelsesperiode

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

Ansættelse og frigørelse

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

Ændringer og ophør

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

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

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

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

Hasteordrer

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

Overarbejde

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

Afgrænsning

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

Afgrænsningsoverarbejde

9. Arbejdsfordelingsordninger på én eller flere afdelinger af en virksomhed udelukker ikke nødvendigheden af og pligten til i givet fald at udføre overarbejde i andre afdelinger.
10. Uddannelse bør være drøftet før arbejdsfordeling ansøges.

Bilag 4

Aftale om forpraktik

Mellem Dansk Byggeri, Faglig Fælles Forbund og
Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

Baggrund

Frafaldet på erhvervsuddannelserne er bekymrende. Det er organisationernes vurdering, at en del af dette frafald kan undgås, hvis de — som vælger uddannelse — har bedre praktiske forudsætninger for at vurdere og fornemme om branchen/uddannelsen er noget for dem.

Forpraktikken kan med fordel også bruges som introduktion til bygge- og anlægsbranchen for unge med anden etnisk baggrund.

Formål

Formålet med forpraktik for unge er følgende:

at virksomheden og den unge får mulighed for at opbygge et samarbejde, som efterfølgende ville kunne resultere i en uddannelsesaftale

at virksomheden får mulighed for at danne sig et indtryk af den unges personlige, almene og faglige kvalifikationer, og om disse passer ind i faget og virksomhedens organisation

at den unge via relevant arbejde får afprøvet evner og interesse for det valgte fag

at mindske frafaldet blandt elever

at skabe flere potentielle praktikplader blandt flere virksomheder

Rammer

Forpraktikaftaler kan kun være gældende for unge, der er fyldt 15 år, og indtil de fylder 18 år.

Virksomheden skal være godkendt som praktikvirksomhed til at uddanne elever indenfor det fag, forpraktikanten ønsker at uddanne sig, idet aftalen indgås med den hensigt, at der i forlængelse af forpraktikforløbet indgås ordinær uddannelsesaftale.

Forpraktikaftalen har en længde på maks. 6 måneder, men kan efter aftale mellem virksomheden og forpraktikanten være kortere.

Hele forpraktikforløbet er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst på uddannelsesområdet indgået mellem henholdsvis Dansk Byggeri, 3F eller TIB.

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj. Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge partner med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden aftalens udløb, skal virksomheden skriftlig begrunde, hvorfor forpraktikanten ikke kan fuldføre forpraktikaftalen.

Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg.

Forpraktikaftalen bortfalder automatisk ved aftalens afslutningsdato og ved indgåelse af ordinær uddannelsesaftale.

Der kan individuelt aftales kortere arbejdstid i de tilfælde, hvor forpraktikanten har behov for sproglig og boglig opkvalificering.

Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg.

Virksomhedens forpligtelser

1. Virksomheden sikrer, at forpraktikanten under hele aftaleperioden knyttes til en voksen uddannelsesansvarlig kontaktperson. Den uddannelsesansvarlige kontaktperson skal ved aftalens start sikre, at forpraktikanten modtager en grundig arbejdsmiljømæssig instruktion vedrørende fagets arbejdsopgaver.
2. Virksomheden giver løbende instruktion og fører effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
3. Virksomheden giver forpraktikanten en begyndende indsigt i fagets arbejdsopgaver og tilrettelægger forpraktikantens deltagelse i arbejdsopgaver med sigte på at vedkommende - på "begynderstadiet" - tilegner sig det anvendte fagsprog og bliver motiveret til en erhvervsuddannelse.
4. Virksomheden tegner en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, der er dækkende under hele aftaleperioden.

Forpraktikantens forpligtelser

1. Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.
2. Følge de instrukser som virksomheden - og øvrige ansatte - giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver.

Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser, som er fastlagt og udleveret af virksomheden herunder:

anmeldelse af sygdom eller andet fravær underretning om bopæl.

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynet bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8, vedrørende bemyndigelser og dispensationer m.v.

Ansættelsesaftale

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning.

København den 26. september 2006

Bilag 5

Ferie- og søgnehelldagsregler for udstationerede medarbejdere

Udenlandske virksomheder, der arbejder i Danmark, og som er omfattet af overenskomster indgået mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund, skal indbetale ferie- og SH-godtgørelse til Fagligt Fælles Forbunds feriekassen.

Indmeldelse i feriekassen

Efter modtagelse af meddelelse fra Dansk Byggeri om medlemskab sender Fagligt Fælles Forbunds feriekasse vejledning om indbetaling af feriegodtgørelsen til feriekassen til de udenlandske virksomheder.

Vejledningen skal blandt andet indeholde oplysninger om feriekassens bankkontonummer, IBAN- og SWIF-nummer.

Indbetaling af feriegodtgørelse

Virksomheden fremsender oplysninger til feriekassen om, for hvilke medarbejdere feriegodtgørelse og SH-betaling indbetales med angivelse af følgende oplysninger:

- Medarbejderens navn og adresse,
- Feriegodtgørelsens beløb,
- Medarbejderens cpr. nr.

Feriegodtgørelse udgør den til enhver tid gældende ferie-, og feriefridags- og SH-opsparring, som for tiden er 19,40% af den ferieberettigede løn.

Indbetaling af feriegodtgørelse kan ske efter hver lønudbetaling eller måned men skal ske senest den 10. i den efterfølgende måned.

Feriegodtgørelsen indbetales til feriekassen pr. check, bankoverførsel eller kontant.

Udstedelse af feriekort

Feriekassen informerer medarbejderne om, hvordan tilgodehavende feriegodtgørelse kan udbetales.

Feriekassen udsteder inden den 1. april et feriekort til medarbejderen med angivelse af følgende oplysninger:

- Medarbejderens navn og adresse
- Den indbetalte feriegodtgørelse

Optjente antal feriedage.

Attestation af feriekort

Medarbejderen påtegner på tro og love feriekortet som bevis for, at ferien skal holdes.

Skal medarbejderen ikke afholde hele den optjente ferie i sammenhæng, udsteder feriekassen nyt feriekort med angivelse af tilgodehavende restferie.

Udbetaling af feriegodtgørelse

Medarbejderen indsender feriekortet til feriekassen, som overfører beløbet til medarbejderens konto.

Feriegodtgørelsen kan tidligst indsættes på medarbejderens konto én måned før feriens begyndelse, forudsat medarbejderen rettidigt har indsendt behørigt udfyldt og attesteret feriekort.

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie holdes

Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til medarbejderen uden afholdelse af ferie, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis medarbejderens arbejdsforhold i Danmark ophører, og medarbejderen fraflytter Danmark.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet af medarbejderen inden ferieårets udløb (30.april), kan udbetales til medarbejderen efter særlige retningslinier.

Er den uhævede feriegodtgørelse under 2.250,- kr., udbetales feriegodtgørelsen automatisk til medarbejderen efter ferieårets udløb og senest 15. juni.

Modregning

Alle virksomheder, som er omfattet af denne aftale, skal indbetale til feriekassen.

Kan virksomheden efterfølgende dokumentere, at feriegodtgørelse allerede er udbetalt eller hensat til medarbejderen, kan feriegodtgørelsen tilbagebetales efter godkendelse af overenskomstens parter. Det er hensigten, at virksomhederne omfattet af bestemmelsen ikke indbetaler dobbelt.

Tyske virksomheder

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

Efter godkendelse af overenskomstens parter kan indbetaling til 3Fs feriekasse stoppe.

Særlige bestemmelser

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden den 30. september efter udløbet af det ferieår, i hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalder Byggegruppens feriefond.

Stikordsregister

A

Aflønning af ungarbejdere	65
Akkordforsku.....	66
Akkordlønsarbejde	66
Akkordopgørelse og akkordoversku.....	66
Timelønsarbejde	65
Afskedigelse	60
Afbrydelse i anciennitet	61
Bortfald af opsigelsesvarsel	62
Frihed i forbindelse med afskedigelse.....	61
Genantagelse	61
Manglende varsel.....	62
Opsigelsesvarsler.....	60
Tilskadekomst	61
Tiltrædelse af andet arbejde	62
Anden arbejdstid.....	30
Ansættelse	60
Ansættelse på funktionærlignende vilkår ...	16
Anciennitet.....	17
Arbejdstid	18
Ferie	18
Løn	17
Opsigelse	17
Pension af ferietillæg.....	18
Sygdom	18
Særlig opsparing	18
Søgnehelldage	18
Ansættelseskodeks.....	72
Antagelse af ungarbejdere.....	65
Arbejds miljørepræsentanter ..	58
Arbejdsret.....	82
Arbejdsstandsning	83

B

Barns første sygedag.....	93
Barsel.....	37
Betaling	38
Forældreorlov efter 1. juli 2014	38
Forældreorlov indtil 1. juli 2014	37
Fædreorlov	37
Graviditetsorlov/barselsorlov	37
Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.....	68
Ansøgninger	69
Anvendelsesmuligheder.....	69
Bidrag	69
Frihed til uddannelse	68
Ledelse og administration ..	69
Uoverensstemmelser	69
Børns hospitalsindlæggelse... 39	

D

DA/LO Udviklingsfonden.....	68
Dag/nattevagt.....	90
Dansk Beton Industri	97
Barns første sygedag	105
Dag/nattevagt.....	102
Delpension, delefterløn	98
Efteruddannelse	106
Løn	99
Minutfaktor.....	100
Overarbejde.....	97
Overarbejds satser	101
Redskaber/arbejdstøj	105

Rejsearbejde	108
Sygdom og tilskadekomst	103
Tilkaldearbejde	98
Udearbejde	107
Velfærdsforanstaltninger ved udearbejdet	109
Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser	12
Flytning	12
Permanente arbejdspladser	12
Vekslede beskæftigelse ...	12
Deltid	28
Aflønning	28
Arbejde på deltid	28
Arbejdstidens længde	28
Arbejdstidens længde og placering	28
Deltidsarbejde uden for normal arbejdstid	29
Opsigelsesbestemmelser ...	29
Overarbejde	29
Sikring af fuldtidsbeskæftigede	29
Den daglige arbejdstid	20
Fastlæggelse af daglig arbejdstid	20
Den ugentlige arbejdstid	20

E

Efteruddannelse	93
Elever i industrilakererfaget .	140
Arbejdstøj	143
Den daglige/ugentlig arbejdstid	140
Elevtiden	141
Fagretlig behandling	147
Feriebestemmelser	146

Forsikringsydelse til elever	143
Løn	141
Overarbejde	141
Pension	143
Produktivitetsfremmende lønsystemer	142
Rejsegodtgørelse	144
Særlige bestemmelser	147
Elever i stenhuggerfaget- og stukkatorfaget	124
Arbejdstøj	127
Den daglige/ugentlige arbejdstid	124
Elever i svendenes akkorder	125
Elevtiden	124
Fagretlig behandling	132
Feriebestemmelser	131
Forsikringsydelse til elever	126
Løn	125
Løn- og ansættelsesforhold	126
Overarbejde	132
Pension	127
Rejsegodtgørelse	128
Sikkerhedsfodtøj	127
Smuds- og vandbygningstillæg	131
Særlige bestemmelser	131
Velfærdsforanstaltninger ..	130
Voksenelever	125
Værktøj	128

F

Faglig feriefond	50
Faglig strid	73

Faglig voldgift	75
Konflikt.....	76
Lokalforhandling.....	73
Mægling.....	73
Organisationsmøde.....	74
Tidsfrister.....	76
Udbetaling efter mægling og voldgift	76
Fagretslig behandling i bortvisningssager	77
Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	54
Ferie- og søgnehellighedsregler	40
Afholdelse af ferie	40
Flytning af ferie.....	41
Hovedferie	40
Kollektiv ferielukning	41
Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår	41
Lægning af ferie	41
Optjening af ferie	40
Restferie	41
Feriegodtgørelse.....	43
Beregning af sygeferiegodtgørelse	44
Feriekortordning.....	45
Attestation af feriekort	46
Elektroniske feriekort.....	45
Lønseddelse som feriekort.....	45
Udstedelse af restferiekort .	46
Feriepenge 750,00 kr. eller derunder ved fratrædelse Feriepenge 750,00 kr. eller derunder ved fratrædelse	47
Forskuet arbejdstid	21

Betaling for arbejde på forskuet arbejdstid	22
Overarbejde ved forskuet arbejdstid	23
Varsling af forskuet arbejdstid	22
Forsøgsordninger	31
Fridage.....	29

H

Hastesag.....	83
Hjemsendelse	62
Genoptagelse af arbejdet...	63
Grundlag for hjemsendelse	62
Løn	63
Orientering om genoptagelse	63
Holddrift.....	23
Afbrydelse, omlægning eller overflytning	24
Arbejde på eller forskydning af fridage.....	25
Arbejdsdøgnet.....	25
Arbejdstidsbestemmelser...	24
Overarbejde.....	25
Særlige arbejdstidsbestemmelser	24
Tillæg for holddriftsarbejde.	25
Varsel og varighed	23
Virksomhedens driftstid.....	23

I

Industrielle virksomheder	86
Delpension, delefterløn	87
Overarbejde.....	86
Tilkaldarbejde.....	87
Industrilakerere	133

Barns første sygedag	138
Efteruddannelse	138
Hotel og fortæring	135
Overarbejdssatser	134
Rådighedsvagt	135
Sygdom og tilskadekomst	136
Tidløn	133
Uddannelsesfond	139

L

Ligelønsnævn	84
Lokalaftaler	26
Lokale aftaler	70
Løn og lønudbetaling	32
Lønningsperioden	32
Lønsedler	33
Elektroniske lønsedler	34
Lønudbetaling	33
Udbetalingsdag	33
Ved antagelse og afskedigelse	33
Ved ferie	33
Ved helligdage	33

M

Minutfaktor	88
Bonus	89
Forhandlinger	89
Nordsjællands 1. og 2. zone	88
Provinsen	89

O

Omgåelse af overenskomsten	71
Omsorgsdage	39
Oplysninger om ansættelse ...	15
Ansættelsesbevis	15

Manglende overholdelse af oplysningspligten	15
Ændringer i ansættelsesforholdet	15
Optagelse af nye medlemmer	13
Nye medlemmer med anden overenskomst	13
Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst	14
Overarbejdssatser	90
Natarbejde	90
Opgørelse af overarbejde ..	90
Udførelse af overarbejde....	90
Overenskomstens gyldighedsområde	11
Overenskomstens varighed ...	85
Overenskomststridige konflikter	83
Overførsel af ferie	43

P

Pension	36
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	36
Pensionsbidraget	36
Sundhedsordning	37
Pension og sundhedsordning	
Indbetaling af pensionsbidrag	36

R

Redskaber/arbejdstøj.....	94
Resultatløn.....	34

S

Samarbejde og arbejdsmiljø ..	58
Sikkerhed og uddannelse	66

Socialt kapitel.....	30
Stenhuggere/stenindustriarbejdere og stukkatører	111
Arbejds miljøuddannelse ...	117
Barns første sygedag	115
Efteruddannelse	116
Elever i svendenes akkorder	113
Hotel og fortæring	113
Overarbejds satser	112
Rådigheds vagt	112
Sygdom og tilskadekomst	114
Tidløn	111
Uddannelsesfond	116
Øvrige bestemmelser	118
Sygdom og ferie.....	42
Raskmelding under kollektiv lukning	42
Sygdom og tilskadekomst.....	91
§ 56-aftale	92
Afbrydelse af anciennitet....	91
Betaling	92
Betingelser for sygeløn	91
Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen.....	92
Sygelønnens beregning	92
Tilbagefald.....	91
Varighed.....	91
Særlige bestemmelser	49
Afkald på ferie	49
Arbejde i ferien	50
Feriepengegaranti	50
Forældelse af feriegodtgørelse	49
Handel med feriekort samt kreditorforfølgning.....	49
Modregning og tilbageholdelse	49

Uoverensstemmelser	50
Søgnehelligdagsbetaling	51
Arbejde på søgnehelligdag	53
Betaling	51
Dødsfald	53
Fratrædelse	53
Garanti.....	53
Opsparing.....	51
Restbeløb	52
Ret til forskud	52
Senioraftale	53
Udbetaling af forskud	52
Søgnehelligdagsbetaling og senioraftale	
Forskud efter 1. marts 201551	
Forskud indtil 1. marts 201551	

T

Tidløn	88
Arbejdsbestemte tillæg.....	88
Mindstebetalingssatsen.....	88
Nyansatte uden brancheerfaring	88
Tillidsmandsregler.....	55
Afskedigelse af tillidsrepræsentant	57
Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter	56
Fremgangsmåde ved afskedigelse.....	58
Fællestillidsrepræsentant ...	56
Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant	55
Hvor vælges tillidsrepræsentant	55
Særligt for DBI.....	57
Talsmand.....	56
Tillidsmandens opgaver	57

Tillidsmandens pligter	57
Valg af tillidsmand	55

U

Udbetaling af feriegodtgørelse	46
Dødsfald	47
Medarbejderen er ude af stand til at holde ferie	47
Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet	47
Optjent feriepenge i alt 1.500 kr.	47
Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie holdes	
Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie holdes	46
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	48
Feriegodtgørelse svarende til 5 ferieuger	48
Feriegodtgørelse under 2.250 kr.	48
Feriegodtgørelse under 3.000 kr. for ferie, som er holdt.	48
Fortabelse af mulighed for udbetaling	49
Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere ...	48
Uddannelsesfond	93
Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold	77
Faglig voldgift	80
Fortrolighed	82
Organisationsmøde	79
Orientering af forbundene ..	82
Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	
Lønsedler	81

Misforhold ved lønfastsættelsen	78
Omgåelse	80
Task Force	82
Uoverensstemmelser	78
Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	21
Ungarbejdere	65
Almindelige bestemmelser .	65

V

Variierende ugentlig arbejdstid	21
Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid	
Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid	22
Vejrligsstop	34
Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde	95
Orienteringsmøde	95
Skurpenge	96
Vikararbejde	70
Ikke medlem Dansk Byggeri	70
Medlem af Dansk Byggeri ..	70

W

Weekendarbejde	26
Arbejdstid	26
ATP	27
Ferie	27
Fridage og arbejdsforhold på søn- og helligdage	27
Lønforhold	27
Overflytning	27
Sygedagpenge	27

Z

Zoneinddeling i Nordsjælland	12
------------------------------	----

2014

Dansk Byggeri
Nørre Voldgade 106
1358 København K
Telefon: 72 16 00 00
info@danskbyggeri.dk
www.danskbyggeri.dk

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2014

2014

2014

20