



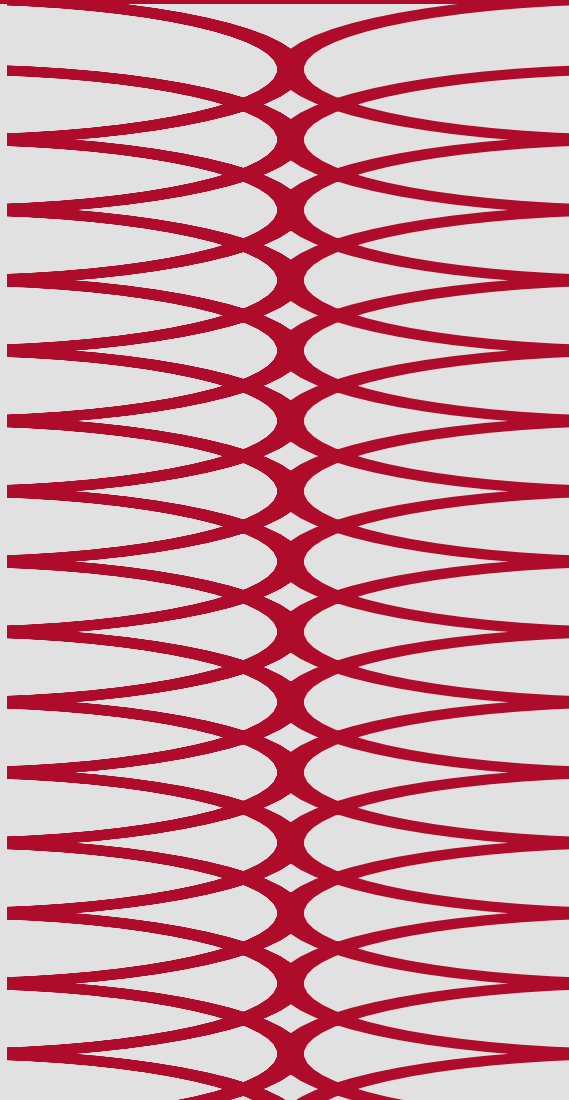
FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

BYGGE- OG ANLÆGSOVERENSKOMSTEN 2017

MELLEM:

DANSK BYGGERI OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND



2017

2017

17

2017

Bygge- og Anlægsoverenskomsten

2017

mellem

Dansk Byggeri

og

Fagligt Fælles Forbund

INDHOLDSFORTEGNELSE:

Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde	8
§ 1 Gyldighedsområde	8
§ 2 Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser.....	9
§ 3 Zoneinddeling	10
§ 4 Optagelse af nye medlemmer	10
Kapitel 2 Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde	12
§ 5 Informationsmøde.....	12
Kapitel 3 Ansættelsesforholdet	13
§ 6 Oplysninger om ansættelsesforholdet.....	13
§ 7 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	14
Kapitel 4 Arbejdstidsbestemmelser	18
§ 8 Den ugentlige arbejdstid.....	18
§ 9 Den daglige arbejdstid.....	18
§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid.....	18
§ 11 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	19
§ 12 Weekendarbejde	19
§ 13 Deltid.....	20
§ 14 Udearbejde	21
§ 15 Tilkaldearbejde	21
§ 16 Fridage.....	22
§ 17 Anden arbejdstid.....	22
Kapitel 5 Overarbejde, forskudt tid, holddrift	23
§ 18 Overarbejde	23
§ 19 Systematisk overarbejde	23
§ 20 Over-, søn- og helligdagsbetaling	24
§ 21 Forskudt arbejdstid	24
§ 22 Holddriftsarbejde	26
Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser	29
§ 23 Voksne medarbejdere	29
§ 24 Chauffører og asfaltarbejdere.....	29
§ 25 Tagdækning.....	29
§ 26 Gartnere.....	30
§ 27 Nyansatte uden brancheerfaring	30
§ 28 Generelt.....	30
§ 29 Vejrlig.....	31

§ 30	Dag- og nattevagt	32
§ 31	Velfærdsforanstaltninger - ikke-permanente arbejdspladser ..	32
Kapitel 7 Særbestemmelser		34
§ 32	Kørselsgodtgørelse	34
§ 33	Rådighedsvagt.....	35
§ 34	Hotel og fortæring.....	35
Kapitel 8 Lønudbetaling		36
§ 35	Lønningsperioden	36
§ 36	Lønudbetaling	36
§ 37	Lønsedler.....	37
Kapitel 9 Resultatløn		39
§ 38	Akkordtidsfortegnelse, vejledende tider og priskurant	39
§ 39	Regler for akkordarbejde	39
§ 40	Én forhandling pr. overenskomstår	40
§ 41	Elevers deltagelse i akkord.....	40
§ 42	Akkordfastsættelser efter "Vejledende Tider"	41
§ 43	Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier	41
§ 44	Andre akkorder	42
§ 45	Minutfaktorer	43
§ 46	Akkordforskud.....	43
§ 47	Akkorderingskrav	44
§ 48	Akkordopgørelse	45
§ 49	Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider.....	47
§ 50	Priskurantudvalg for brolægning	47
§ 51	Permanent Priskurantudvalg	48
Kapitel 10 Pension.....		49
§ 52	Pension og sundhedsordning	49
Kapitel 11 Sygdom, barns 1. sygedag m.v.....		51
§ 53	Sygdom og tilskadekomst.....	51
§ 54	Barns første sygedag	53
§ 55	Børns hospitalsindlæggelse	53
§ 56	Børneomsorgsdage	53
§ 57	Barsel.....	54
§ 58	Omsorgsdage	55
Kapitel 12 Ferie- og søgnehellighedsregler		56
§ 59	Optjening af ferie	56
§ 60	Afholdelse af ferie	56
§ 61	Sygdom og ferie	58
§ 62	Overførsel af ferie	58
§ 63	Feriegodtgørelse	59

§ 64	Feriekortordning	60
§ 65	Udbetaling af feriegodtgørelse	61
§ 66	Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	63
§ 67	Særlige bestemmelser	64
§ 68	Faglig feriefond	65
§ 69	Betaling af søgnehelligheder, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	66
§ 70	Seniorordning	68
§ 71	Ferieregler for udstationerede medarbejdere	69
Kapitel 13	Samarbejdet	71
§ 72	Tillidsmandsregler	71
§ 73	Arbejds miljørepræsentanter	74
§ 74	Samarbejdsråd	74
§ 75	Samarbejde og arbejdsmiljø	75
Kapitel 14	Uddannelse	76
§ 76	Frihed til uddannelse	76
§ 77	Uddannelsesfond	76
§ 78	DA/LO Udviklingsfond	76
§ 79	Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond	77
Kapitel 15	Ansættelse og afskedigelse	79
§ 80	Ansættelse	79
§ 81	Afskedigelse	79
§ 82	Hjemsendelse	81
Kapitel 16	Ungarbejdere	83
§ 83	Almindelige bestemmelser	83
§ 84	Antagelse af ungarbejdere	83
§ 85	Aflønning af ungarbejdere	83
§ 86	Sikkerhed og uddannelse	85
Kapitel 17	Regler for behandling af faglig strid	86
§ 87	Faglig strid	86
§ 88	Fagretlig behandling i bortvisningssager	90
§ 89	Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold	90
§ 90	Arbejdsret	94
§ 91	Hastesag	94
§ 92	Arbejdsstandsning	94
§ 93	Overenskomststridige konflikter	94
Kapitel 18	Ligelønsnævn	96
§ 94	Ligelønsnævn	96
Kapitel 19	Øvrige bestemmelser	98

§ 95	Arbejdstøj.....	98
§ 96	Redskaber og værktøj	98
§ 97	Forsøgsordninger	99
§ 98	Elektroniske dokumenter	99
§ 99	Revision af overenskomst mv.	99
§ 100	Entrepriserforhold	100
§ 101	Vikararbejde	101
§ 102	Omgåelse af overenskomsten.....	102
§ 103	Implementering af EU-direktiver.....	102
§ 104	Ansættelseskodeks	103
§ 105	Overenskomstens varighed.....	103
Kapitel 20 Elever		104
§ 1	Den daglige arbejdstid.....	104
§ 2	Elevtiden	104
§ 3	Løn.....	105
§ 4	Voksenelever	106
§ 5	Elever i svendenes akkord	106
§ 6	Løn- og ansættelsesforhold.....	106
§ 7	Pension.....	107
§ 8	Forsikringsydelse til elever	107
§ 9	Arbejdstøj.....	107
§ 10	Sikkerhedsfodtøj.....	108
§ 11	Værktøj	108
§ 12	Rejsegodtgørelse	108
§ 13	Velfærdsforanstaltninger	110
§ 14	Feriebestemmelser	111
§ 15	Særlige bestemmelser.....	111
§ 16	Overarbejde	111
§ 17	Fagretlig behandling	112
Kapitel 21 Protokollater.....		113
	Protokollat om arbejdsmiljø	113
	Protokollat om Byggeriets Arbejdsmiljøbus	115
	Protokollat om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet.....	116
	Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen ..	117
	Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	119
	Protokollat om social dumping.....	119
	Protokollat om forordning nr. 2016/679 om behandling af personoplysninger ("Persondataforordningen").....	120
	Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder	120

Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder ..	122
Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter	124
Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenører	125
Protokollat om produktivitetsvækst gennem samarbejde og planlægning	125
Kapitel 22 Bilag	127
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	127
Bilag 2 Rejsegodtgørelse	134
Bilag 3 Vinterbyggeri	138
Bilag 4 Ansættelsesbevis	143
Bilag 5 Offshore-aftalen	145
Bilag 6 Aftale om forpraktik	148
Stikordsregister	153

Kapitel 1

Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Gyldighedsområde

1. Overenskomsten med tilhørende akkordtidsfortegnelser gælder for ikke-permanente arbejdspladser i hele landet bortset fra København og Frederiksberg kommuner.
2. Overenskomsten er ved overenskomstfornyelsen 2004 sammenskrivet med Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SiD og BYG og gælder for alle nuværende og kommende medlemmer af Dansk Byggeri, som beskæftiger medarbejdere indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde med mindre andet er fastsat i forbindelse med de enkelte overenskomstbestemmelser.
3. Overenskomsten omfatter samme arbejdsmæssige gyldighedsområde som hidtil, og arbejde, som arbejdsmæssigt kan udføres af struktører og specialarbejdere (tillært arbejde).
4. Lønfastsættelse sker i henhold til overenskomstens regler herom, herunder akkordfastsættelse på grundlag af arbejdsstudier og de mellem organisationerne fastsatte minutfaktorer.

Brolægning og medhjælp ved brolægning

5. Overenskomsten med tilhørende akkordprislistes for brolægning gælder i hele landet.

Specielt vedrørende tagdækning

6. Overenskomsten med tilhørende tidskurant for tagdækning gælder i hele landet med supplement af de særbestemmelser, som er aftalt mellem parterne den 3. februar 1995.

Gartnerarbejde

7. Der er mellem parterne enighed om, at medlemmer af Dansk Byggeri gennem en længere årrække har beskæftiget sig med anlæg, drift og vedligeholdelse af grønne områder, samt at Fagligt Fælles Forbund ved adskillige lejligheder har deltaget i fagretlig behandling af uoverensstemmelser på dette område i henhold til den mellem parterne gældende overenskomst.
8. Overenskomsten dækker fortsat dette arbejde, idet der dog ved arbejde, som forudsætter en faglig uddannelse som gartner forinden skal indgås lokal aftale om dette arbejde – eventuelt med organisationernes medvirken.

Off-shorearbejde

9. Overenskomsten gælder også for arbejde på mobile og stationære platforme (off-shore-området), idet der dog som følge af de særlige arbejdsforhold, der gælder på sådanne arbejdspladser, er indgået en særlig aftale herom.
Aftalen er optrykt som bilag 5.

København og Frederiksberg Kommuner

10. I København og Frederiksberg kommuner gælder den mellem Bygge- Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening og Dansk Byggeri bestående overenskomst. I den udstrækning Dansk Byggeri og Bygge- Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening aftaler, at den mellem disse parter gældende overenskomst bortfalder, er undertegnede parter enige om, at overenskomsten gælder i København og Frederiksberg kommuner.

§ 2 Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser

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

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

1. Zone

Fra Køge Bugt går 1. zones grænse mod nordvest og nord langs vestgrænsen for Vallensbæk kommune og Herstedernes kommune (landevejen København-Roskilde skæres ved km 16,0), hvorefter den følger Ballerup sogns vestgrænse og videre langs Værløse sogns syd- og vestgrænse indtil Farum sogns sydgrænse umiddelbart vest for Farum Sø. Herfra følges grænsen mellem Ganløse og Farum sogne mod nordvest med en drejning mod øst til Slangerupbanen; derefter følges banelinien, indtil denne går ind i Lyngby sogn, hvorefter zonegrænsen følger Lyngby sogns østgrænse i nordøstlig retning og videre langs Blomstrød 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

Når en virksomhed melder sig ind i Dansk Byggeri gælder følgende:

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, 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. § 87, 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

Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

§ 5 Informationsmøde

1. Organisationerne ønsker at sikre, at den danske model fungerer bedst muligt på de danske byggepladser, og at alle parter kommer godt fra start. Når organisationerne er enige om, at der er behov for det, skal entreprenøren på ledelsesniveau deltage i et fælles møde med arbejdsmarkedets parter. På mødet får entreprenøren lejlighed til at redegøre for sin organisation, og arbejdsmarkedets parter får mulighed for at udlægge den danske model og at møde virksomheden.
2. Organisationerne er endvidere enige om at tilbyde et fælles informationsmøde gerne inden for første måned efter, at de har påbegyndt arbejdet i Danmark.
3. Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler.
4. Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.
5. Desuden er organisationerne enige om ved påbegyndelsen af større bygge- og anlægsprojekter at tilbyde fælles introduktionsmøder for virksomhederne og medarbejderne med det formål at give de lokale parter på den enkelte byggeplads en introduktion i gældende løn- og arbejdsvilkår.

Kapitel 3

Ansættelsesforholdet

§ 6 Oplysninger om ansættelsesforholdet

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, om der er tale om en permanent eller ikke-permanent arbejdsplads
- Tiltrædelsesdato
- Parternes underskrifter

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

Organisationerne anbefaler, at det som bilag 4, 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 om behandling af faglig Strid.

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til medarbejderen senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for vedkommen-

de virksomhed, kan bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om arbejdsgiverens 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

§ 7 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

1. Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 1 års anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, 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.
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.
3. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død kan ikke fraviges ved aftale.

Løn

4. 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.
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 udbe-

tales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

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

Opsigelse

6. 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 § 81, stk. 8 og § 8 finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.
7. 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

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

Ferie

9. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens § 63.

Pension af ferietillæg

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

Søgnehelligdage

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

Feriefridage

12. Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

13. 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

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

pr. 1. marts 20172,7 %

pr. 1. marts 20183,4 %

pr. 1. marts 20194,0 %

Der beregnes feriepenge (12½ %) af beløbet.

Udbetaling

15. 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 fratreden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom

16. Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

17. 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

18. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af ovenstående retningslinjer behandles efter overenskomstens Regler for behandling af faglig Strid.

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

Kapitel 4

Arbejdstidsbestemmelser

§ 8 Den ugentlige arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer
2. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage.

§ 9 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

1. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6 og kl. 18. Spise- og hvilepauser må tilsammen ikke udgøre mere end 1 time og ikke mindre end 1/2 time.

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

2. Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres.
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.
Den aftalte løn dækker eventuel forskydning af spisepauserne, dog ikke ud over gennemsnitlig 1 time daglig pr. uge og for en enkelt dag ikke ud over 1 1/2 time.

§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid

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

§ 11 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing

1. Der er ud over det anførte i § 8 lokalt adgang til skriftligt 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 § 18 stk. 2, 1. afsnit.
2. En sådan aftale giver ikke anledning til udbetaling af overarbejdstil-læg.
3. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden.

§ 12 Weekendarbejde

Betingelser

1. Såfremt der lokalt kan opnås enighed herom, kan der etableres weekendarbejde.
2. Der arbejdes i så fald maximalt 12 timer på henholdsvis lørdage og søndage.
3. Begyndelses- og sluttidspunkt for arbejdstiden på lørdage og søn-dage fastsættes af virksomheden.
4. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse.
Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
5. Aftale om etablering af weekendarbejde på de enkelte virksomheder kan kun indgås, såfremt der organisationerne imellem er enighed herom.
6. Overtrædelse af stk., 4 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket vil medføre øjeblikkelig fratræden fra virksomhe-den. Såfremt en virksomhed er medvidende om overtrædelse af stk. 4, kan etablering af weekendarbejde suspenderes.
7. Uenighed om foranstående afgøres efter overenskomstens Regler for behandling af faglig Strid.

Lønforhold

8. Der ydes overenskomstmæssig løn.

9. Herudover ydes overenskomstmæssigt tillæg som for virksomhedens øvrige medarbejdere i det pågældende arbejdsområde.
10. Der ydes de overenskomstmæssige tillæg for arbejde på lørdage og søndage. Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.
11. Det er en forudsætning for weekendarbejde, at den samlede indtjening inklusiv alle overenskomstmæssige tillæg udgør mindst den normale betaling på arbejdsstedet for en normal uges aflønning.

Fridage og arbejde på søgnehellidage

12. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfrie. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitstimestefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte medarbejders søgnehellidagskonto, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders søgnehellidagskonto.
13. For arbejde på søgnehellidage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehellidagsforsku.

ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

§ 13 Deltid

Deltidsbeskæftigelse

1. Der kan lokalt træffes aftale om deltidbeskæftigelse.
2. Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigelse skal udgøre mindst 20 og højst 30 timer pr. uge.
Ved ansættelse af deltidbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde den normale ugentlige arbejdstid (længde og placering). Ændring af den normale ugentlige arbejdstid kan ske efter bestemmelserne i § 8.
3. Aflønning af deltidbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.
Arbejdstimer ud over den aftalte arbejdstid aflønnes med vedkommendes normale timeløn.
Arbejdstimer ud over virksomhedens normale arbejdstid ved fuld-

tidsarbejde aflønnes som overarbejde som for de øvrige medarbejdere.

4. Organisationerne har i henhold til Regler for behandling af faglig Strid påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse og herunder tilfælde, hvor antallet af deltidsbeskæftigede skønnes urimeligt.
5. Der er enighed om, at overenskomsternes bestemmelser om anciennitet gælder for deltidsarbejdere på samme måde som for fuld-tidsarbejdere.

Erhvervshæmmede

6. For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid.

Delpension, delefterløn

7. 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.

§ 14 Udearbejde

Hvis der udføres arbejde på arbejdspladser, der ligger så langt fra virksomhedens hjemsted, at virksomheden anser det for nødvendigt at lade medarbejderne overnatte i forbindelse med arbejdet, skal der træffes lokal aftale om rejseform, forplejning og ophold, arbejdstid og forventet varighed.

§ 15 Tilkaldarbejde

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 tilkaldarbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed.

§ 16 Fridage

1. maj

1. maj er hel fridag.

Grundlovsdag

- Grundlovsdag er hel søgnehelldag med søgnehelldagsforskud i henhold til § 68 stk. 3.

Feriefridage

- Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
- Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelldage, jf. § 69 og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.
- Forskud for feriefridagene udgør 1.100,00 kr. til voksne medarbejdere og 650,00 kr. til ungarbejdere.
- Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere

§ 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.

Kapitel 5

Overarbejde, forskudt tid, holddrift

§ 18 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.

§ 19 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. §10, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalender uge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid. Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.
2. Systematisk overarbejde – skal medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse.
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

4. Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 20 Over-, søn- og helligdagsbetaling

Betaling af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af 50 %
Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
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. § 23.

Arbejdsfrie hverdage

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

Fradrag for spisetider

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

§ 21 Forskudt arbejdstid

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6-18. Der må her henvises til bestemmelserne i § 9 vedr. varsling af normal arbejdstid.

Varsling til forskudt arbejdstid

2. Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg 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 medarbejderen 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. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 2 og 3, er opfyldte.
5. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes inden kl. 24, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2017 indgår, følgende tillæg pr. time:
Fra kl. 18 til kl. 22 kr. 24,90
Fra kl. 22 til kl. 6 kr. 42,75
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen kr. 51,90
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2018 indgår, ændres satserne til følgende:
Fra kl. 18 til kl. 22 kr. 25,30
Fra kl. 22 til kl. 6 kr. 43,45
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen kr. 52,75
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2019 indgår, ændres satserne til følgende:
Fra kl. 18 til kl. 22 kr. 25,70
Fra kl. 22 til kl. 6 kr. 44,15
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen kr. 53,60

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

6. 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.

§ 22 Holddriftsarbejde

1. Holddriftsarbejde forudsætter, at der arbejdes på forskellige daglige arbejdstider efter en forud aftalt arbejdsplan. Der kan dog, såfremt der er enighed herom, arbejdes på faste hold på alle 3 skift. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

Virksomhedens driftstid

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

Varsel og varighed

3. Ved etablering af holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller som kan betragtes som holddriftsarbejdere jf. stk. 4, ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom 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 søgnehelldage, 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 engangsbetøb pr. gang i anledning af overflytning. Beløbet udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2017	kr. 204,60
1. marts 2018	kr. 207,90
1. marts 2019	kr. 211,20

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. 6.00 til kl. 6.00 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 2017	kr. 38,30
1. marts 2018	kr. 38,90
1. marts 2019	kr. 39,55

12. For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2017	kr. 90,45
1. marts 2018	kr. 91,90
1. marts 2019	kr. 93,40

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, 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 søgnehelligheden eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
1. marts 2017 kr. 90,45
1. marts 2018 kr. 91,90
1. marts 2019 kr. 93,40
Samme tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehellighed, 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 2017 kr. 27,10
1. marts 2018 kr. 27,50
1. marts 2019 kr. 27,95
En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.
16. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig 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 forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser

§ 23 Voksne medarbejdere

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

1. marts 2017	kr. 122,15
1. marts 2018	kr. 124,15
1. marts 2019	kr. 126,15

§ 24 Chauffører og asfaltarbejdere

1. Mindstebetalingssatsen til chauffører og asfaltarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår

1. marts 2017	kr. 127,25
1. marts 2018	kr. 129,25
1. marts 2018	kr. 131,25
2. Ved chauffører forstås medarbejdere, som fortrinsvis arbejder som tromleførere, lastbilchauffører med stort kørekort, førere af traktorer med læsse- eller jordbearbejdningsredskaber, førere af blokvogne og lastbiler med påhængsvogn, hvortil der kræves særligt førerbevis, og førere af gravemaskiner, svært jordmateriel, mobilkraner og byggekraner.
3. Ved asfaltarbejdere forstås medarbejdere, som fortrinsvis er beskæftiget ved transport og fremstilling af asfalterede vejmaterialer (herunder også rengøring og reparation).

§ 25 Tagdækning

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

1. marts 2017	kr. 130,15
1. marts 2018	kr. 132,35
1. marts 2018	kr. 134,50

- Denne lønform omfatter al reparation, små tag- og strygearbejder, udearbejder, opskæring af buler, optørring, snerydning m.v., som ikke udføres i forbindelse med akkord. Satsen udgør mindstebetalingssatsen i § 23 med fradrag af 2,75 kr. + 9%.

§ 26 Gartnere

Faglærte gartnere må ikke stilles lønmæssigt ringere end efter overenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og Landsforeningen Danske Anlægsgartnere.

§ 27 Nyansatte uden brancheerfaring

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

1. marts 2017	kr. 116,65
1. marts 2018	kr. 118,65
1. marts 2019.....	kr. 120,65

§ 28 Generelt

Lønfastsættelse

- Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.
- Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.
- Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.
- Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.

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

Misforhold som helhed

6. Organisationerne har påtaleret i henhold til regler for faglig strid i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.
7. Parterne er enige om, at det er en betingelse for, at der overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen. Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en væsentlig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Behandling af uoverensstemmelser

8. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i kapitel 16 (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.
9. Under organisationsmødet søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og et eventuelt niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagen afsluttes.
10. Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold – og i det omfang det aftales – et eventuelt niveau over misforholdet.
11. Et konstateret misforhold skal på begæring herom efterfølgende gøres til genstand for lokal forhandling.
12. Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet kan bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 29 Vejrlig

Hvis virksomheden eller dennes repræsentant erkender, at arbejdet må indstilles på grund af vejrliget, og denne bevisligt forlanger, at medarbejderen skal forblive på arbejdspladsen for at afvente arbejdsmulighed, betales ventetiden med mindstebetalingssatsen, jf. § 23.

§ 30 Dag- og nattevagt

Dag- og nattevagt betales med den til enhver tid gældende mindstebetalingsssats, jf. § 23, med mindre anden aftale træffes lokalt.

§ 31 Velfærdsforanstaltninger - ikke-permanente arbejdspladser

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 arbejdssteder".
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 pkt. 8.
4. På orienteringsmødet skal der tages stilling til, om reglerne er opfyldt eller ej, samt om 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. pkt. 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 henholdsvis kravet er rejst skriftligt overfor virksomheden. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.
11. Såfremt 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

Kapitel 7 Særbestemmelser

For nye medlemmer af Dansk Byggeri og virksomheder der tidligere var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SiD og BYG gælder følgende:

§ 32 Kørselsgodtgørelse

1. For arbejde, der udføres uden for en afstand af 10 km til og med 35 km fra arbejderens bopæl, betales pr. dag medarbejderen er mødt på arbejde i kørselsgodtgørelse p.t. kr. 1,93 pr. påbegyndt km over 10 km for såvel hen- som hjemkørsel.
2. Ovennævnte godtgørelse reguleres efter statens regler for kørsel over 20.000 km.
3. For afstande indtil 10 km samt i det tilfælde, hvor mesteren vederlagsfrit stiller transportmiddel til rådighed, ydes ingen kørselsgodtgørelse.
4. For afstande over 35 km akkorderes særskilt.
5. Afstande regnes ad nærmeste farbare vej.
6. Under en løbende akkord har en medarbejder ikke krav på forhøjelse af kørselsgodtgørelse, selv om afstanden øges ved bopælsforandring.
7. Hvor der i ovennævnte tekst er angivet en 10 km begrænsning gælder i Nordsjællands 1. og 2. zone inkl. Københavns amt en begrænsning på 5 km.

For virksomheder der arbejder med tagdækning gælder Særbestemmelser for Tagdækning i bilag 2, uanset tidspunktet for virksomhedens medlemskab af Dansk Byggeri.

For virksomheder, der tidligere var omfattet af Bygge- og Anlægs-overenskomsten mellem SiD og BYG, gælder følgende regler:

§ 33 Rådighedsvagt

Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:

1. Når en medarbejder efter aftale har pligt til at stå til rådighed i vagtperioder, der alene omfatter søgnehellidage og/eller i perioden fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales følgende pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2017	kr. 25,85
1. marts 2018	kr. 26,25
1. marts 2019.....	kr. 26,70
2. Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales følgende pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2017	kr. 20,85
1. marts 2018	kr. 21,15
1. marts 2019.....	kr. 21,50
3. Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder rådighedsvagttillægget og der betales normal aftalt timeløn 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.

For virksomheder, der tidligere var omfattet af Bygge- og Anlægs-overenskomsten mellem SiD og BYG, gælder følgende:

§ 34 Hotel og fortæring

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard), samt kr. 121,75 pr. døgn.

Kapitel 8 Lønudbetaling

§ 35 Lønningsperioden

1. Lønningsperioden slutter lørdag ved arbejdstids ophør, med mindre andet er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.
2. Lønningsperioden strækker sig over 2 uger, medmindre der lokalt er truffet aftale om en anden lønningsperiode.

§ 36 Lønudbetaling

Udbetalingsdag

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

Ved helligdage

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

Ved vejrlig mv.

4. Afbrydes et arbejde på grund af vejrlig eller andre omstændigheder, som virksomheden ikke er herre over, kan udbetalingen først forlanges foretaget til almindelige udbetalingstider.

Ved ferie

5. Såfremt lønudbetalingen falder i en ferie, foretages lønudbetalingen førstkommande torsdag, eventuelt fredag, efter ferien.

Ved antagelse og afskedigelse

6. Medarbejdere, som afskediges af virksomheden eller dennes repræsentant, har først krav på lønudbetaling ved første ordinære lønudbetalingsdag.
7. 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.

Ved forskudsudbetaling

8. Udbetaling af akkordforskud forfalder på en lønningsdag. Begæring om forskud må dog være fremsat 1 uge før udbetalingsdagen.

Ved overskudsudbetaling

9. Udbetaling af overskud, hvorom der ikke er uenighed, skal finde sted førstkommande ordinære lønudbetalingsdag efter den regnskabsperiode, hvori kritikfristen udløber, såfremt andet ikke aftales lokalt.
10. Udbetaling af overskud, hvorom der har været uenighed, skal finde sted førstkommande ordinære lønudbetalingsdag efter den regnskabsperiode, hvori uoverensstemmelsen endeligt er afgjort.

Uafhentet overskud

11. Ikke afhentet overskud tilsendes den stedlige forbundsafdeling.

§ 37 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 søgnehelligdagsopsparing
 - 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.

Kapitel 9 Resultatløn

§ 38 Akkordtidsfortegnelse, vejledende tider og priskurant

1. Virksomheder, der forud for 1. marts 2004 var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SID og Danske Entreprenører, er fortsat omfattet af akkordtidsfortegnelserne og Vejledende Tider og øvrige priskuranter inden for overenskomstens område.
2. Virksomheder, der forud for 1. marts 2004 var omfattet af Bygge- og Anlægsoverenskomsten mellem SID og BYG er fortsat omfattet af Priskurant for bygge- og anlægsarbejde i Provinsen samt Nordsjællands 1. og 2. zone inklusiv Københavns Amt mellem forbundet og BYG.
3. Herudover respekterer parterne de overenskomster, der er indgået mellem organisationerne under Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark for så vidt angår forekommende arbejder, der ikke er nævnt i omtalte priskuranter.
4. Virksomheder, som optages efter 1. marts 2004 aftaler lokalt, hvilke af de nævnte priskuranter, parterne ønsker at anvende. Såfremt parterne ikke lokalt kan opnå enighed, afgøres uoverensstemmelsen i henhold til Regler for behandling af faglig Strid.

§ 39 Regler for akkordarbejde

Prisliste og prisfortegnelser

1. Arbejder, som er omhandlet af priskuranter, akkordtidsfortegnelserne og "Vejledende Tider" (i det følgende benævnte priskuranter og datablade) udføres i akkord til de i disse fastsatte tider og priser, med mindre akkorden fastsættes på basis af arbejdsstudier, eller der træffes anden aftale mellem virksomheden og de pågældende medarbejdere.
2. Timelønnen, jf. § 23 er ikke garanteret for det arbejde, der udføres i akkord.
3. Det i akkordtidsfortegnelserne fastsatte tidsmæssige akkordgrundlag kan til enhver tid af hver af organisationerne forlanges revideret ved hjælp af arbejdsstudier i den udstrækning, der er ledig arbejdsstu-

diekapacitet, ligesom grundlaget kan behandles i akkordtidsudvalget.

Tilfældigt arbejde

4. Deltagerne i akkordhold må ikke nægte at udføre tilfældigt arbejde til overenskomstmæssig betaling, der står i direkte forbindelse med pågældende akkordarbejder på samme arbejdsplads, ligesom de ikke må nægte at udføre enkelte, tilfældige mindre arbejder, når der ikke er andre medarbejdere til stede.

Aflæsning af materialer

5. Medarbejderne er pligtige til mod ekstrabetaling at afgive hjælp til aflæsning af materialerne.

Underskud

6. Virksomheden har under ansvar ret til at afregne akkorden, såfremt medarbejderne arbejder sig i underskud.

Besked til arbejdsholdet

7. Hvis en besked til et arbejdshold om arbejdsforholdene gives til medarbejdernes repræsentant, er denne forpligtet til at meddele dette til arbejdsholdet. Beskeden betragtes dermed som bragt til arbejdsholdets kundskab.

§ 40 Én forhandling pr. overenskomstår

Der kan højst ske én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår ved akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer.

§ 41 Elevers deltagelse i akkord

1. Voksne medarbejdere må ikke nægte elevers deltagelse i akkorden.
2. Hvor elever deltager i voksne arbejders akkorder, træffes der lokalt aftale mellem virksomheden og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb eleven indgår i disse akkorder.

§ 42 Akkordfastsættelser efter "Vejledende Tider"

"Vejledende Tider"

1. Ved arbejde, der er omfattet af de af organisationerne udgivne "Vejledende Tider", kan databladene kræves anvendt ved forhandling om akkordfastsættelse.
2. De "Vejledende Tider" kan ligeledes kræves anvendt ved arbejde, der udføres på ikke-permanente arbejdspladser med anvendelse af maskinelt udstyr og efter metoder, som ikke er forudsat i akkordtidsfortegnelsen, og hvor gennemførelsen af lokale arbejdsstudier ikke er hensigtsmæssig eller ønskes af begge parter.

Afvielser

3. Forekommer der ved det pågældende arbejde, der er anført i databladene, afvielser i forhold til det i databladene forudsatte, skal der optages forhandling om fradrag eller tillæg til de i databladene fastsatte tider.
4. Såfremt der ikke opnås enighed herom, kan hver af parterne kræve tillæg eller fradrag fastsat i henhold til Regler for behandling af faglig Strid.
5. De ved fagretlig behandling (eventuelt faglig voldgift) fastsatte fradrag eller tillæg kan optages til revision ved en ny voldgift, hvis en af organisationerne kræver det.

Nye datablade

6. Organisationerne er enige om, at udbygge betalingsgrundlaget for arbejde, der egner sig for akkord, ved udarbejdelse af datablade i hensigtsmæssigt omfang.

§ 43 Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier

Ved arbejdsstudier med henblik på at fastsætte en akkord og ved akkordfastsættelse på et grundlag, der er tilvejebragt ved arbejdsstudier, skal de i overenskomsten ved arbejdsstudier fastsatte regler og minutfaktorer benyttes.

§ 44 Andre akkorder

1. Organisationerne tilstræber, at arbejde, som egner sig for akkord, og som ligger uden for priskuranter og datablade udføres i akkord.
2. Priskuranter og datablade skal her være vejledende ved aftalen om akkordvilkårene, som aftales mellem virksomheden og de pågældende medarbejdere.
3. Ved indgåelse af en akkord, der ligger uden for priskuranter og datablade, skal alle aftaler og særlige betingelser for at udføre arbejdet forud skrives ned og forsynes med parternes eller deres repræsentanters underskrift og kan ikke omstødes af senere i arbejdet kommende medarbejdere.
4. Såfremt der ikke opnås enighed om akkordvilkårene udføres arbejdet i timeløn i henhold til tidlønsbestemmelserne.
5. Uoverensstemmelser om akkordvilkårene kan behandles efter Regler for behandling af faglig Strid, dog ikke ved faglig voldgift med mindre organisationerne er enige herom.
6. Unighed om arbejdets udførelse i akkord må ikke give anledning til arbejdsstandsning.

§ 45 Minutfaktorer

1. Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2017 indgår, udgør satserne eksklusivt det faste timetillæg:
I Københavns og Nordsjællands 1. og 2. zone 223,80 øre
I provinsen 210,15 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2018 indgår, udgør satserne eksklusivt det faste timetillæg:
I Københavns og Nordsjællands 1. og 2. zone 227,80 øre
I provinsen 214,15 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2019 indgår, udgør satserne eksklusivt det faste timetillæg:
I Københavns og Nordsjællands 1. og 2. zone 232,80 øre
I provinsen 219,15 øre
Fast timetillæg
Alle akkordtimer tillægges 25,50 kr., med mindre andet er aftalt.
2. Særbestemmelser for tagdækning
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2017 indgår udgør satsen inklusiv fast time-tillæg 260,73 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2018 indgår udgør satsen inklusiv fast timetillæg 264,73 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2019 indgår udgør satsen inklusiv fast timetillæg 269,73 øre
Hovedstaden
Minutfaktoren for arbejde udført i hovedstaden, dvs. inden for det område der begrænses af en cirkel med centrum i Rådhuspladsen og en radius på 27 km. udgør den til enhver tid gældende minutfaktor i provinsen + 6,4 øre/minut.
I minutfaktorerne er indeholdt det faste akkordtimetillæg på kr. 25,50.

§ 46 Akkordforskud

Ved akkordarbejde

1. Ved akkordarbejde udbetales forskudsvis mindstebetalingssatsen, jf. § 23.
2. På arbejde af længere varighed kan medarbejderne hver 4. uge kræve udbetalt et forskud, der inklusiv udbetaling udgør 90 % af akkordsummen for det udførte arbejde.

3. Forlanger virksomheden under arbejdets gang et endeligt akkordregnskab for en del af en akkord, skal dette regnskab kritiseres efter bestemmelserne i § 48, hvorefter der udbetales forskud indtil 90 %.

Ved arbejdsstuderede akkorder

4. Når der foretages arbejdsstudier til brug ved fastsættelse af akkordtider, der skal benyttes som afregningsgrundlag for medarbejderne ved det pågældende arbejde, udbetales som forskud den til enhver tid mellem organisationerne aftalte minutfaktor minus 10 %.

5. Når akkordtidsberegningen er afsluttet, foretages udbetaling efter foranstående regler.

Følgende procenttillæg skal tages i betragtning ved forskudsberegningen:

Er der udført 15 % eller mindre af det forudsatte antal enheder tillægges basistiden for det udførte antal	40 %
Er der udført over 15 %, men under 25 %	30 %
Er der udført over 25 %, men under 35 %	25 %
Er der udført over 35 %, men under 45 %	20 %
Er der udført over 45 %, men under 55 %	15 %
Er der udført over 55 %, men under 65 %	10 %
Er der udført over 65 %, men under 75 %	5 %

§ 47 Akkorderingskrav

1. Krav om betaling for ydelser, der ikke er indbefattet i akkordtider og akkordpriser eller indeholdt i priskuranter og datablade, skal fremsættes snarest muligt under arbejdets gang.
2. Når en repræsentant for medarbejderne eller for virksomheden eller dennes repræsentant skriftligt fremsætter akkorderingskrav, skal virksomheden svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage.
3. Når virksomheden har afgivet sit tilbud, jf. stk. 2, skal medarbejderne svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage.
4. Modtagelsesdagen tæller ikke med i ovennævnte tidsfrister.
5. Såfremt de i stk. 2 og stk. 3 anførte frister ikke overholdes, betragtes de fremsatte krav, respektive tilbud, som godkendt.
6. Fristerne anses for overholdt, såfremt krav, respektive tilbud, er afgivet til anbefalet postbesørgelse inden for de angivne tidsfrister eller bevisligt er kommet modparten i hænde inden de angivne frister.

7. Uenighed mellem virksomheden og repræsentanter for medarbejderne om de fremsatte krav, respektive tilbud, kan behandles efter reglerne i Regler for behandling af faglig Strid.

§ 48 Akkordopgørelse

Opmåling

1. Efter arbejdet er fuldført, foretages der opmåling af virksomheden og medarbejderne i fællesskab.
Dog kan begge parter lade møde for sig ved fuldmægtig.

Indlevering af regnskab

2. Akkordregnskabet skal være virksomheden i hænde senest 4 uger efter, at det tydeligt er meddelt medarbejderne, at den pågældende akkord er afsluttet.
3. I modsat fald er medarbejdernes krav på eventuelt overskud bortfaldet.

Regnskabsførelse

4. Hvis virksomheden udarbejder ugesedler, forelægges de til underskrift for en holdformand eller en anden repræsentant for medarbejderne. I modsat fald lægges den af medarbejderne førte skurbog til grund for udbetalingerne - dog kun såfremt det ikke skyldes repræsentanten for medarbejderne, at underskriften mangler.
5. Er der uenighed mellem virksomheden og repræsentanten for medarbejderne om ugesedlernes indhold, skal repræsentanten for medarbejderne underskrive disse - men med forbehold.
6. Med mindre andet aftales, betragtes ugesedlerne som godkendte, når der ikke senest ugedagen efter udbetalingen er gjort indsigelse imod dem.

Kritik af regnskab

7. Eventuel kritik af indleveret regnskab skal af virksomheden tilstilles medarbejderne skriftligt inden 6 arbejdsdage efter regnskabet er modtaget, dog tidligst 10 arbejdsdage efter arbejdet er afsluttet. Modtagelsesdagen tæller ikke med i ovennævnte tidsfrister.
8. Lørdage medregnes ikke i en 5-dages arbejdsuge.
9. Kritikfristen anses for overholdt, såfremt kritikken er afgivet til anbefalet postbesørgelse inden for de anførte frister.

10. I tilfælde hvor regnskabet bevisligt er fremsendt af den stedlige opmålvirksomhed, kan kritikken tilstilles denne i stedet for medarbejderne.
11. Kritikken skal angive de punkter og beløb, der ikke kan godkendes. Såfremt de anførte kritikfrister ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.
12. Hvis en virksomhed eller arbejdstager har bekendtgjort samlet ferie, forlænges fristerne med feriens længde.

Behandling af uoverensstemmelser

13. Senest 2 uger efter virksomhedens kritikfrist er udløbet, optages der forhandling mellem medarbejderne og virksomheden om eventuelt omstridte beløb.
14. Opnås der ikke herved enighed kan uoverensstemmelsen behandles efter reglerne i Regler for behandling af faglig Strid.
15. Skriftlig begæring om mægling skal dog være fremsat inden 6 uger efter kritikfristens udløb. I modsat fald er den omstridte del af fordringen bortfaldet.

Særlige bestemmelser

Holdformand

16. Hvis en af virksomheden antaget holdformand arbejder med i akkorden, medregnes hans eventuelle tillæg til den almindelige timeløn ikke som udbetalt timeløn, når akkorden skal gøres op.
17. Hvis virksomheden pålægger holdformanden ekstraarbejde ud over ledelsen af akkordholdet og det i akkorden fastsatte arbejde, skal virksomheden holde akkordholdet skadesløs.

Afviselser af mængderne

18. Hvor akkorden er fastsat efter akkordtidsstudier og medarbejderne på virksomhedens foranledning udfører færre eller flere enheder (gentagelser) end forudsat, foretages en regulering af den fastsatte basistid, når akkorden skal gøres op, efter reglerne i "Vejledende Tider".
19. Uoverensstemmelser om regulering af basistiden som følge af afviselser fra disse forudsætninger kan behandles efter Regler for behandling af faglig Strid.

Arbejdsstandsning

20. Hvis arbejdet skal standses ud over 3 uger, er medarbejderne berettiget til at få akkorden afregnet senest 10 dage derefter.

21. Tillæg til timelønnen for overarbejde, natarbejde, søn- og helligdagsarbejde medregnes ikke som udbetalt timeløn ved opgørelse af akkorden.

§ 49 Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider

Arbejdsstudier som retvisende grundlag

1. Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri har indgået aftale om at anvende arbejdsstudier.
2. Aftalen har til formål at medvirke til forbedring af produktiviteten. En stigning i produktiviteten kan opnås ved at finde frem til:
 - Den mest hensigtsmæssige arbejdsmetode under de givne forhold.
 - Et retvisende tidsmæssigt grundlag for akkordfastsættelse, og der er enighed om, at arbejdsstudier er et nødvendigt hjælpemiddel hertil.
3. Organisationerne tilsiger ved aftalen gensidig støtte til såvel organisationernes som de enkelte firmaers bestræbelser for anvendelse af arbejdsstudier.

Vejledende tider

4. Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri har indgået aftale om at udarbejde datablade vedrørende vejledende tider for afgrænsede og almindeligt forekommende arbejdsområder med anvendelsen af maskinelt udstyr og efter metoder, som ikke er forudsat i akkordtidfortegnelserne.
Aftalerne kan fås gennem organisationerne.

§ 50 Priskurantudvalg for brolægning

Parterne har nedsat et paritetisk sammensat priskurantudvalg (3+3-udvalget), der skal arbejde med en ændret prisfastsættelse i akkordprislisterne for brolægning for København, Nordsjællands 1. og 2. zone og i provinsen.

Organisationerne udpeger repræsentanter til udvalget.

**For virksomheder, der tidligere var omfattet af Bygge- og Anlægs-
overenskomsten mellem SiD og BYG gælder følgende regler:**

§ 51 Permanent Priskurantudvalg

1. Parterne nedsætter et paritetisk sammensat priskurantudvalg til at fastsætte priser for arbejde med nye materialer, der ikke er anført i de under § 38 stk. 2 nævnte priskuranter og til at behandle spørgsmål i forbindelse med ændrede arbejdsvilkår (f.eks. ved anvendelse af arbejdsbesparende maskiner eller el-håndværktøj).
2. Er der mellem parterne enighed om at fastsætte priser for sådant arbejde skal disse være gældende indtil de opsiges af én af parterne ved overenskomstens udløb.
Enighed om fastsættelse af priser for sådant arbejde er en del af overenskomsten.
Priserne optrykkes som tillæg til de nævnte priskuranter
3. Såfremt der ikke i priskurantudvalget opnås enighed om fastsættelse af priser, behandles det foreliggende spørgsmål efter de fagretlige regler.

Kapitel 10 Pension

§ 52 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 den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Den ansatte betaler 4 % af bidraget, og virksomheden betaler 8 %.
3. Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.

Indbetaling af pensionsbidrag

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

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

6. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.
Pensionsbidraget udgør pr. måned kr. 2.040,00
pr. time kr. 12,75
Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen betaler 1/3.

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, 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 PensionDanmark Sundhedsordning.

Kapitel 11

Sygdom, barns 1. sygedag m.v.

§ 53 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 4 uger, regnet fra 1. hele fraværdsdag.
Virksomheden betaler løn under fravær på grund af tilskadekomst i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværdsdag.

Tilbagefald

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

Betingelser for sygeløn

3. Det er en betingelse, at medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 3 måneder, og at medarbejderen opfylder sygedagpengelovens betingelser for ret til dagpenge fra virksomheden.

Opgørelse af anciennitet

4. På ikke-permanente arbejdspladser er anciennitetskravet opfyldt, hvis medarbejderen har haft i alt 3 måneders beskæftigelse inden for de seneste 18 måneder.

Tilskadekomst i arbejdstiden

5. Anciennitetskravet i stk. 3 gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under udførelsen af arbejdet.
Det er en betingelse, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

Anciennitet under uddannelsesforløb

6. Elever har optjent 3 måneders anciennitet hvis de – efter endt uddannelse – fortsætter i samme virksomhed.

Afbrydelse af anciennitet

7. 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, materialemangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når virksomheden tilbyder det.

Betaling

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

1. marts 2017	kr. 143,00
1. marts 2018	kr. 145,00
1. marts 2019.....	kr. 147,00

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

9. Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusiv systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.
10. 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.
11. 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 143,00 kr./145,00 kr./147,00 kr.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

12. 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.
13. Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

14. 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.

§ 54 Barns første sygedag

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

§ 55 Børns hospitalsindlæggelse

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

§ 56 Børneomsorgsdage

1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
2. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

3. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan – efter begæring herom – få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdags- og feriefridagskonto.

§ 57 Barsel

Graviditets/barselsorlov

1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).
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

4. 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 under graviditets-, fædre- og barselsorlov (og indtil 1. juli 2017 under forældreorlov)

5. Betalingen under graviditets-, fædre- og barselsorlov (og indtil 1. juli 2017 under forældreorlov) svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen den lønningsuge, hvori indgår
1. marts 2017kr. 143,00
1. marts 2018kr. 145,50
1. marts 2019kr. 147,00
Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Betaling under forældreorlov efter 1. juli 2017

6. Betaling under forældreorlov udgør fuld løn.
7. Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
8. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.
9. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.
10. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 58 Omsorgsdage

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

Kapitel 12

Ferie- og søgnehellighedsregler

§ 59 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 fraværsperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns 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.

§ 60 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, 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.

§ 61 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.

§ 62 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 virksomheden 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.

§ 63 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 efter reglerne i ferielovens § 25 fra 2. sygefraværsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i optjeningsåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12 ½ % af den overenskomstmæssige 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.
Sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret 2017 følgende pr. arbejdsdag:

København

Faglærte

kr. 183,90

Provinsen

kr. 172,05

Ikke-faglærte

kr. 166,20

kr. 169,25

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

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

§ 64 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-, søgnehelligdags- 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 arbejdsløsheds-kasse) 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.

§ 65 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.

§ 66 Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb

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

Feriegodtgørelse under 2.250,00 kr.

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

Ovennævnte beløb udbetales til medarbejderen senest den 15. juni.

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

2. Hvis feriegodtgørelsen 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 Arbejdsmarked og Rekruttering godkendt blanket.

Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere

3. Feriegodtgørelse, 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 Arbejdsmarked og Rekruttering godkendt blanket.

Feriegodtgørelse svarende til 5. ferieuge

4. Feriegodtgørelse, 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 tjeningsår (5. ferieuge), og som ikke er aftalt overført efter overenskomstens § 61, udbetales af virksomheden efter skriftlig anmodning fra medarbejderen på en af Styrelsen for Arbejdsmarked 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 Arbejdsmarked og Rekruttering

godkendt blanket anmoder virksomheden om udbetaling og beløbet indbetales til feriefonden, jf. § 68.

§ 67 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 konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Afkald på ferie

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

Modregning og tilbageholdelse

4. Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, hvis medarbejderen har begået et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse. Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Arbejde i ferien

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

Uoverensstemmelser

6. Uoverensstemmelser om reglerne om ferie 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.

§ 68 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.

§ 69 Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage

Opsparing

1. Søgnehellidagsbetalingen til at betale søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage udgør 8,60 % af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn.
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2018 indgår, stiger søgnehellidagsbetalingen til9,30 %.
Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2019 indgår, stiger søgnehellidagsbetalingen til9,90 %.
Feriegodtgørelse af søgnehellidags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Betaling

2. Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehellidag, feriefridag, seniorfridag, børneomsorgsdag og dels som en restbetaling.

Forskud

3. Forskudsbeløbene pr. dag udgør:
1.100,00 kr. til voksne medarbejdere
650,00 kr. til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn)
Som "helligdage" regnes:
Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag samt 1. og 2. juledag.
Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellidage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage og på feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.
Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

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

Ret til forskud

5. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 3 nævnte forskudsbeløb
For feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage kan der dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver til står på søgnehelligdags-/feriefridagskontoen.
Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehelligdage og feriefridage med de i stk. 3 nævnte forskud.
For søgnehelligdage forudsættes der at være dækning for, at beløbene kan modregnes i tilgodehavende løn ved medarbejderens eventuelle fratræden.

Restbeløb

6. Søgnehelligdags- og feriefridagskontoen opgøres hvert år sammen med afslutningen 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

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

Arbejde på søgnehelligidag

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

Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere

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

Dødsfald

10. Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdags-/feriefridagsbetaling afdødes bo.

Garanti

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

§ 70 Seniorordning

Optjening

1. Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at af pensionsbidraget på 12% jf. § 51 kan op til 10% indsættes på medarbejderens søgnehelligdagskonto.

Afholdelse

2. I de kalenderår, hvor søgnehelligdagsgodtgørelsen optjenes, kan det endvidere aftales at reducere arbejdstiden eller afholde ekstra seniorfridage. Antallet af seniorfridage må dog ikke betyde, at søgnehelligdagskontoen går i underskud.
3. Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 31. december give virksomheden skriftligt besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en del af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at indsætte på søgnehelligdagskontoen.
4. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 31. december meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordningens første år

5. Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placering

6. Placeringen af ekstra seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Forskudsbetaling

7. Seniorforskud udbetales efter bestemmelserne i henhold til bestemmelserne i § 69, stk. 2-6. Seniorfridage kan dog holdes uden forskud.

Udbetaling af pensionsbidrag

8. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Anmærkning

9. 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.
10. Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således at medarbejdere tidligst kan holde ekstra seniorfridage i kalenderåret 2018. Allerede aftalte seniorordninger fortsætter uændret, medmindre virksomheden og medarbejderen aftaler andet.

§ 71 Ferieregler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i §§ 59 til 68 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

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

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

Det følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser. Det betyder således, at hvis hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som ferielovens, kan medarbejderne optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling på 12,5% af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et tillæg på 1% af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler men således at det passer ind i hjemlandets ferieregler.

Tyske virksomheder

3. For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches feriekasse ULAK under socialkassen for Byggebranchens SOKA-Bau, er der enighed om, at her skal der ikke undersøges om indbetalt feriegodtgørelse og SH-betaling i Tyskland svarer nøjagtigt til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Social anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.
- 4.

Kapitel 13

Samarbejdet

§ 72 Tillidsmandsregler

Hvor vælges tillidsmand

1. På hver arbejdsplads eller virksomhed med mindst 5 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 4 eller derunder, ophører tillidsmandshvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 4 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. Maskinførere, herunder chauffører, som beskæftiges på skiftende arbejdspladser, kan selvstændigt vælge en tillidsmand efter disse regler.

Hvem kan vælges til tillidsmand

2. Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere.

Valg af tillidsmand

3. 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.
4. 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.
5. Alene medarbejdere, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund har stemmeret.
6. Elever kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Elever, herunder voksenelever, har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter

7. Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et kursus af 2 x 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanter har ret til at deltage i et sådant kursus in-

den 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.

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

8. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.
9. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
10. Medarbejderen modtager løn efter § 51 under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
11. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Talsmand

12. 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

13. 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 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 et pålæg fra virksomheden.

Tillidsmandens opgaver

14. 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 arbejdskollegeres pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Afskedigelse af tillidsmand

15. En virksomhed har ret til at afskedige en tillidsmand som enhver anden medarbejder. Det må samtidig efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at virksomheden ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvingende grunde hertil, ligesom det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsmand, ikke bør give anledning til, at medarbejderens stilling forringes. Der henvises i øvrigt til hovedaftalen § 8 (Bilag 1).

SÆRBESTEMMELSE FOR TAGPAP

Hvem kan vælges til tillidsmand

16. Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år i den pågældende virksomhedsafdeling. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Afskedigelse af tillidsmand

17. En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham et opsigelsesvarsel, som er 6 uger længere end det, der tilkommer ham som almindelig medarbejder, dog således at gældende varslingsregler ikke forringes. Der henvises i øvrigt til Hovedaftalens § 8.

Erstatning ved uberettiget afskedigelse af tillidsmand

18. Fastholder virksomheden sin afskedigelse af tillidsmanden, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er den udover løn for varselsperioden pligtig til at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 20 ugers løn, som beregnes efter tillidsmandens

gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder. Denne erstatning er endelig, således at der ikke tillige kan kræves erstatning på grundlag af de i Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer indeholdte regler.

§ 73 Arbejds miljørepræsentanter

1. Organisationerne er enige om at anbefale medlemmerne, at arbejdsmiljørepræsentanter vælges blandt de medarbejdere, der har deltaget i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
2. Organisationerne har påtaleret i tilfælde, hvor der opstår uoverensstemmelser vedrørende ovenstående.
3. Medarbejdere, der under elevtiden, har erhvervet arbejdsmiljøuddannelsesbeviset, har ret til 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen inden for 5 år efter, at medarbejderen er udlært
4. Hvis en medarbejder, som under elevtiden har gennemgået arbejdsmiljøuddannelsen, vælges som arbejdsmiljørepræsentant, skal medarbejderen tilmeldes 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen.
5. Medarbejdere, der er tilmeldes 2 dages overbygning, skal have påbegyndt uddannelsen inden 1 måned efter, tilmelding er sket.
6. For deltagelse i 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen, betaler virksomheden fuld løn.

§ 74 Samarbejdsråd

Samarbejdsudvalg

1. I virksomheder som indenfor ét år gennemsnitligt har haft 35 ansatte kan der oprettes et samarbejdsudvalg, hvis enten ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne ønsker det.
2. Hvis antallet af ansatte falder til under 35, kan ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne med ét års varsel kræve samarbejdsudvalget nedlagt.
3. Selv om der efter bestemmelserne i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO kan oprettes flere samarbejdsudvalg indenfor samme koncern, er parterne enige om, at der ved enighed mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan oprettes et koncernsamarbejdsudvalg som det eneste samarbejdsudvalg indenfor koncernen.

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

Samarbejdsråd

5. Dansk Byggeri og forbundene i BAT-Kartellet har oprettet et samarbejdsråd.
6. Samarbejdsrådets opgaver er at varetage oplysnings- og vejledningsarbejde overfor virksomhedernes ledelse, medarbejdere og samarbejdsudvalg til fremme af samarbejdet.
7. Samarbejdsrådet behandler sager om brud på samarbejdsaftalen og søger en løsning inden sagen overgår til Samarbejdsnævnet mellem DA og LO.

§ 75 Samarbejde og arbejdsmiljø

1. Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.
2. Der opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2017 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime.....45 øre
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2018 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime.....50 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 14 Uddannelse

§ 76 Frihed til uddannelse

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.

§ 77 Uddannelsesfond

1. Til Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond indbetales et beløb svarende til 20 øre pr. faktisk præsteret arbejdstime for de på virksomheden ansatte medarbejdere.
2. For virksomheder, der har tiltrådt overenskomsten, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen, udgør beløbet 35 øre pr. time.

§ 78 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør 42 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2018 hæves beløbet til 45 øre pr. arbejdstime.

§ 79 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, 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 administrationselskab, som administrerer de indbetalte bidrag.
De nærmere retningslinjer fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet.

Ansøgninger

9. Virksomhederne kan søge om midler i fonden.
10. Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde helt eller delvist tilskud til dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse, (efter retningslinjer som nuværende Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond) deltagerbetaling, rejseomkostninger mv.
11. Fonden udarbejder et ansøgningssskema, 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, jf. § 87. Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Kapitel 15

Ansættelse og afskedigelse

§ 80 Ansættelse

1. Det tilstræbes, at antagelse af medarbejdere finder sted ved arbejdstids begyndelse mandag.
2. Antages en brolæggersvend til mindre arbejder af under en dags varighed, afregnes han med fuld dag.

§ 81 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 gælder følgende opsigelsesfrister fra:

	Arbejdsgiverside	Arbejderside
Fra 0 til 1 års beskæftigelse	0 uger	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	3 uger	1 uge
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

Elevtid, herunder elevtid før det fyldte 18. år, tæller med i ancienniteten, hvis eleven fortsætter i virksomheden efter endt uddannelse.

2. Ved afskedigelse kan arbejdsforholdet normalt kun bringes til ophør ved en arbejdsdags udløb.
3. Opsigelsesfristen regnes fra normal arbejdstids ophør den dag, opsigelsen er modparten i hænde.
4. Det tilstræbes, at fratrædelse af medarbejdere finder sted ved kalenderugens afslutning.
5. Medarbejdere, beskæftiget ved akkordarbejde, jf. Hovedaftalens § 4, stk. 2, kan dog tidligst fratræde ved akkordaftalens opfyldelse.
6. Uoverensstemmelse om opsigelsesanciennitet afgøres på baggrund af ATP- indbetalingerne.

Frihed i forbindelse med afskedigelse

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

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, såfremt virksomheden tilbyder tids- eller opgavebestemt ansættelse i et tidsrum af indtil 49 kalenderdage. Organisationerne har påtaleret efter de fagretlige regler, hvor misbrug skønnes at foreligge.

Afbrydelse i anciennitet

9. Som afbrydelse i ancienniteten regnes ikke sygdom, barselsorlov og militærtjeneste.

Tilskadekomst

10. 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.

Bortfald af opsigelsesvarsel

11. Opsigelsesvarsel for virksomheden bortfalder
 - ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning,
 - ved hjemsendelse i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materiale-mangel, vejrlig, manglende ordretilgang eller lignende og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Manglende varsel

12. 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.

13. 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 drejer sig om.

Tiltrædelse af andet arbejde

14. 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.

§ 82 Hjemsendelse

Parterne har aftalt følgende retningslinjer om hjemsendelse, jf. § 81, stk. 11 :

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, brolægning og lignende – kan virksomheden hjemsende medarbejdere i en periode.
2. Herudover kan medarbejderne i overensstemmelse med sædvanlig praksis hjemsendes f.eks. på grund af vejrlig, materialeangel, ordremangel og lignende.
3. Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i virksomhedens 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. Såfremt 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 vejrsmæssige 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. Såfremt 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 16 Ungarbejdere

§ 83 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.

(Bestemmelserne gælder ikke for tagdækningsområdet.)

§ 84 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.

§ 85 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 inklusiv alle overenskomstmæssige tillæg, jf. § 22. Lønnen for den enkelte ungarbejder aftales efter samme regler som for voksne medarbejdere, jf. § 27.

Akkordlønsarbejde

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

Akkordforskud

3. Der udbetales som forskud på den ungarbejderens tilkommende andel i akkordsummen, jf. nedenfor, de under stk. 1 fastsatte procenter af mindstebetalingssatsen, jf. § 22. Herudover ydes søgnehelligdagstillæg som ved timelønsarbejde.
4. For akkorder, hvor faste tillæg er indregnet eller fastsat som procenttillæg, regnes faste tillæg som udbetalt forskud.

Akkordopgørelse og akkordoverskud

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

§ 86 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 17

Regler for behandling af faglig strid

§ 87 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 herom 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 at løse uoverensstemmelsen. Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Organisationsmøde

10. Såfremt 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 mæglingens 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.
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 forholdene. 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

18. 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.
19. 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.
20. Voldgiftbegæringen skal indeholde en redegørelse om uoverensstemmelsens art og omfang samt vedlægges genparter af referaterne fra den forudgående fagretlige behandling.
21. Voldgiftsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.
22. 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.
23. Faglige spørgsmål skal behandles af en faglig opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af en juridisk opmand.
24. Ved faglige spørgsmål forstås normalt prisliste/priskurant- spørgsmål eller spørgsmål vedrørende prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstsspørgsmål.
25. Såfremt 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.
26. 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.
27. I sager om faglige spørgsmål, jf. stk. 24, fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet, indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 5 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.

28. I øvrige sager fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 20 arbejdsdage før voldgiftsmødet indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden. Udveksling af eventuel replik og duplik skal ske senest henholdsvis 6 arbejdsdage før voldgiften fra klager og senest 2 arbejdsdage før voldgiften fra indklagede.
29. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
30. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.
31. Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
32. 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

33. 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

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

Udbetaling efter mægling og voldgift

36. 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.

§ 88 Fagretlig 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 ombærrummelse 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.
Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 89 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

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

Organisationsmøde

6. Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til Dansk Byggeri. Tilsvarende retter Dansk Byggeri omgående henvendelse til forbundet.
7. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomtparterne. Ud over overenskomtparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
8. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
9. Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.
10. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.
11. Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.
12. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

13. Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.
14. For virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Byggeri, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.
15. Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt vold-

giftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.

16. 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 2017 - 2020

Anvendelsesområde

17. Overenskomstens bestemmelser om omgåelse finder anvendelse for entreprisekontrakter, hvor varigheden for arbejdsopgaven for den enkelte underentreprenør er på over 30 dage.
18. Underentrepriser er helt almindelige i byggebranchen og sikrer fleksibilitet, specialisering og sund konkurrence, men underentrepriser må ikke anvendes til at omgå overenskomstens bestemmelser.

Omgåelse

19. Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten.
20. Bedømmelsen af, om der er tale om omgåelse af overenskomstens bestemmelser, beror på en vurdering af følgende parametre, idet der således kan være tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, hvis
 - hvervgiveren vidste eller burde vide, at underentreprenøren er dømt for groft at have tilsidesat sine forpligtelser i forhold til overenskomsten (f.eks. ved at anvende falske lønsedler, snyde med timeregistrering eller lignende), men hvervgiveren på trods heraf alligevel vælger at indgå aftale med underentreprenøren, og
 - det var tilstrækkeligt klart for hvervgiveren på tidspunktet for indgåelsen af entreprisekontrakten, at underentreprenøren – skønt overenskomstmæssigt forpligtet til det – ikke havde til hensigt at udføre arbejdet på overenskomstmæssige vilkår – og underentreprenøren faktisk ikke udfører arbejdet på overenskomstmæssige vilkår.
21. I disse tilfælde indgår det i bedømmelsen,
 - om hvervgiver, såfremt han bliver bekendt med, at der rejses en fagretlig sag foretager tilbagehold eller
 - medvirker til opfyldelse af betalingen, der udestår fra underentreprenøren eller

- om hvervgiveren har planlagt og iværksat løbende og passende kontrol med, om underentreprenøren lever op til overenskomstens niveau.

Fagretlig behandling

22. Hvis en underentreprenør er dømt for groft overenskomstbrud i forbindelse med udførelse af en arbejdsopgave, og forbundet forgæves har udfoldet alle retlige bestræbelser på at inddrive efterbetalingskravet hos underentreprenøren, kan der rejses en sag efter de fagretlige regler med ligefrem bevisbyrde mod hvervgiveren om omgåelse af overenskomsten, jf. ovenstående regler.
23. Parterne er enige om, at en eventuel voldgift skal tage stilling til, om der er sket en omgåelse af overenskomsten. Såfremt voldgiften fastslår, at der er sket en omgåelse af overenskomsten, kan voldgiftsretten tillige træffe afgørelse om, hvorvidt der foreligger et bodsansvar samt fastsætter en eventuel bod.
24. Ved voldgiftsrettens fastsættelse af en eventuel bod skal der være proportionalitet i forhold til forseelsens karakter og det indgår som en vejledning, om
 - hvervgiveren tidligere er dømt for overtrædelser
 - hvervgiveren – under arbejdets gang – har medvirket til at sikre at overenskomstens bestemmelser er overholdt
 - der er tale om gentagelsestilfælde
 - hvervgiveren har udført rimelig kontrol hos underentreprenøren med at løn- og arbejdsvilkår lever op til overenskomstens bestemmelser
 - eller om der samlet set i øvrigt forelægger formidlende omstændigheder.
25. Parterne udarbejder i fællesskab en blanket som hvervgiveren kan bruge til at kontrollere løn- og arbejdsvilkår hos underentreprenøren.
26. Såfremt der er gået mere end tre år siden en virksomhed blev dømt efter bestemmelserne i dette afsnit, tillægges dette ikke gentagelsesvirkning.

Orientering af forbundene

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

Fortrolighed

28. 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.

§ 90 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.

§ 91 Hastesag

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

§ 92 Arbejdsstandsning

Overenskomstens regler 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".

§ 93 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.

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

Kapitel 18

Ligelønsnævn

§ 94 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 overenskomplementeringen 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 aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.
5. Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionsystem.
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.

Kapitel 19

Øvrige bestemmelser

§ 95 Arbejdstøj

Til medarbejdere med mere end 3 måneders ansættelse leverer virksomheden 2 sæt standard arbejdstøj om året efter virksomheden valg. Levering af arbejdstøjet kan indgå i en af virksomheden fastlagt årlig rytme og er virksomheden ejendom.

§ 96 Redskaber og værktøj

1. Alle redskaber og alt værktøj leveres af virksomheden i god og brugbar stand, og skal af medarbejderne behandles med omhu. Når det må erkendes at være nødvendigt, leverer virksomheden i god og brugbar stand træskostøvler eller gummistøvler samt arbejdshandsker og i gravninger med fugtig jord og vand overtrækstøj.
2. For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende medarbejder gøres ansvarlig.
3. Ved akkordens afslutning tilbageleveres værktøjet til virksomheden i brugbar stand.
4. Virksomheden leverer på forlangende værktøjskasse med lås.
5. Virksomheden leverer det nødvendige værktøj, der dog forbliver virksomheden ejendom.

Brolægning

6. Virksomheden leverer det nødvendige værktøj, der dog forbliver virksomheden ejendom.

Tagdækning

7. Gummisko, gummistøvler, arbejdshandsker, hammer og kniv udleveres af virksomheden efter behov.
8. Til rensning af hænder leveres rensecreme.
9. De udleverede effekter (værktøj m.v.), som forbliver virksomhedens ejendom, skal opbevares i en af virksomheden udleveret værktøjskasse med lås eller lignende, og medarbejderne er pligtige til i alle tilfælde, hvor de forlader arbejdspladsen, at opbevare værktøj m.v. i denne kasse eller lignende. Hvis denne forholdsregel ikke iagttages,

er medarbejderne erstatningspligtige for bortkomne effekter (værktøj m.v.).

§ 97 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 multistak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.
2. 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.

§ 98 Elektroniske dokumenter

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

§ 99 Revision af overenskomst mv.

1. Til om fornødent at supplere eller - under hensyn til fremkomsten af nye materialer, tekniske hjælpemidler eller andre ændringer af de hidtil anvendte konstruktioner eller arbejdsformer - at ændre akkordtidsfortegnelserne nedsættes der et udvalg bestående af 2 repræsentanter fra Dansk Byggeri og 2 repræsentanter fra forbundet. Dette udvalg kan også beskæftige sig med spørgsmål vedrørende suppleringer eller ændringer i overenskomsten.

2. Ved revision af tidskuranten for tagdækning består udvalget af 4 repræsentanter fra hver af parterne.
3. Når en af parterne fremsætter ønske om at få et forslag til sådanne suppleringer eller ændringer behandlet, skal udvalget træde sammen inden for en frist af 14 hverdage. Skulle der ikke af nogen af parterne blive fremsat ønske om indkaldelse af udvalget, skal dette dog træde sammen i den første uge i oktober måned i de år, hvor der ikke finder almindelige overenskomstforhandlinger sted.
4. Udvalget skal i alle tilfælde have endt sit arbejde inden for et tidsrum af 2 måneder og inden denne tidsfrists udløb have gjort indstilling til organisationerne om godkendelse af suppleringer eller ændringer til akkordtidsfortegnelserne og overenskomsten, hvorom der er opnået enighed i udvalget.
5. Organisationerne har pligt til at tage stilling til sådanne indstillinger i løbet af 1 måned. Godkendte indstillinger af forslag til suppleringer eller ændringer i akkordtidsfortegnelserne og overenskomsten kan først træde i kraft 2 måneder efter, at de er godkendt af organisationerne.
6. Ovenstående forhindrer ikke parterne i at kræve en sag behandlet efter de fagretlige regler, herunder §§ 42 og 43.
7. Overenskomsten og akkordtidsfortegnelserne må ikke udleveres til udenforstående, medmindre Dansk Byggeri og forbundet er enige derom i hvert enkelt tilfælde.

§ 100 Entrepriseforhold

1. Der er mellem parterne enighed om at modvirke forsøg på omgåelse af denne overenskomsts bestemmelser.
2. Medlemmer af Fagligt Fælles Forbund bør i almindelighed ikke i nævneværdigt omfang påtage sig de i hovedoverenskomsten omhandlede arbejder på egen regning og bør således ikke enkeltvis eller i fællesskab overtage entreprenørarbejder eller give tilbud på sådanne arbejder, idet formålet hermed blandt andet er at sikre, at de gældende løntariffer opretholdes ved, at arbejde i størst muligt omfang overdrages til virksomheder, der over for Fagligt Fælles Forbund er bundet til overenskomstmæssige lønninger.
3. Denne bestemmelse skal dog ikke være til hinder for, at medlemmer af Fagligt Fælles Forbund kan træde sammen i et lovligt stiftet og indregistreret selskab til udførelse af arbejder som de i overenskomsten omhandlede.

4. Ved indgåelse af entrepriseaftaler skal Dansk Byggeris medlemsvirksomheder være opmærksomme på det foran anførte.

§ 101 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 kutymer.

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, vikararbejdet 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 Pension Danmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Øvrige forhold:

9. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsterne beskrevne regler.
10. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som de øvrige på 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.

§ 102 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.

§ 103 Implementering af EU-direktiver

Der er mellem parterne enighed om, at overenskomsten ikke er i strid med indholdet i henholdsvis EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde, EU-direktiv af 23. november 1993 om arbejdstid og EU-direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere enighed om, at der ved fremtidige ændringer af overenskomsterne ikke vil blive vedtaget noget, der vil kunne bringe overenskomsterne i strid med direktiverne.

Parterne betragter hermed direktiverne som implementeret.

§ 104 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.

§ 105 Overenskomstens varighed

Overenskomsten med tilhørende forhandlede protokollater, akkordtidsfortegnelser og prislister mv. træder i kraft fra og med den 1. marts 2017 og er gældende mellem overenskomstparterne, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

København, den 7. marts 2017

For Fagligt Fælles Forbund:

Kim Lind Larsen

For Dansk Byggeri:

Lars Storr-Hansen

Kapitel 20

Elever

Bestemmelserne gælder for elever, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser til uddannelse inden for entreprenørområdet (anlægsstruktører og bygningsstruktører, brolæggerelever og tagdækker elever).

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

Oprettelse af uddannelsesforhold skal godkendes af Det faglige fællesudvalg for Struktør-, Bro- og Tagdækkerfaget, Bygmeistervej 5, 2400 København NV.

§ 1 Den daglige 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.
2. Er eleven afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/møde-regler der er gældende.

Feriefridage

3. Elevers 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte elevløn.
4. 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.
5. 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.
6. Elever får kompensation for ikke afholdte feriefridage

§ 2 Elevtiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

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

	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
1. år kr. pr. time	67,75	68,90	70,05
2. år kr. pr. time	80,10	81,45	82,85
3. år kr. pr. time	96,60	98,25	99,95
4. år kr. pr. time	112,05	114,00	115,90

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

EUX-elever

Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2015

EUX-elever følger det pågældende fags elevoverenskomst, herunder lønninger, dog reguleres lønnen som følger: Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud fra afslutningstidspunktet af 2. skoleophold eller uge 25 i afslutningsåret, med 52 uger for 4., 3., og 2. løntrin. Læretiden efter 2. skoleophold aflønnes med minimum den til enhver tid gældende mindstebetalingssats til voksne medarbejdere i den respektive overenskomst.

Uddannelsesaftaler indgået efter 1. august 2015

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

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

Virksomheden og elever, der er begyndt erhvervsuddannelsen før den 1. august 2015, kan aftale at overgå til uddannelsen efter den nye bekendtgørelse i overensstemmelse med eventuelle over-

gangsordninger, som er fastsat af skolen i den lokale undervisningsplan.

§ 4 Voksenelever

1. I det tilfælde at firmaet ønsker at modtage AUB's særlige refusions-sats for voksnelever, skal to særlige betingelser være opfyldt.
2. Vokseneleven skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
3. Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalings-sats.

§ 5 Elever i svendenes akkord

Ved elevers og voksnelevers deltagelse i akkord henvises til bestemmelserne, som gælder for svende/voksne medarbejdere.

§ 6 Løn- og ansættelsesforhold

Lønudbetaling

1. Elever ydes løn for 37 timer pr. uge inkl. søgnehellidage 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 maksimums-sats.

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 maksimums-sats.

Barns første sygedag

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

Børns hospitalsindlæggelse

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

Sundhedsordning

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

Skoleperiode

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

Session

8. Ved fremmøde på session inden for normal arbejdstid ydes der ele-
ven løn for den medgåede tid.

§ 7 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 virksom-
hed, får medregnet elevtiden i den anciennitetgivende beskæftigel-
se.

§ 8 Forsikringsydelse til elever

1. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensi-
ons- eller forsikringsordning, har for elevforhold, der indgås efter 1.
marts 2011 krav på følgende forsikringsydelse:
Løbende pension ved førtidspension (årligt)kr. 33.000
Engangsbetalt ved visse kritiske sygdommekr. 100.000
Engangsbetalt ved dødsfaldkr. 100.000
PensionDanmark sundhedsordning
2. Virksomheden afholder udgifterne ved ordningen, der etableres i regi
af PensionDanmark.
3. Såfremt eleven overgår til at være omfattet af Pension Danmark op-
hører virksomheden forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 9 Arbejdstøj

Elever har samme ret til arbejdstøj som voksne medarbejdere.

§ 10 Sikkerhedsfodtøj

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

§ 11 Værktøj

1. Struktør- og brolæggerelever får stillet værktøj inklusiv håndbøger til rådighed af virksomheden i forbindelse med uddannelsens start.
2. Det nødvendige værktøj fremgår af en værktøjsliste, som udarbejdes af Det faglige fællesudvalg for Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget.
3. Såfremt eleven ikke ved skolestart medbringer værktøj, udleveres det af skolen og betales af virksomheden i henhold til værktøjslistens vejledende priser.
4. Værktøjet tilhører virksomheden bortset fra bøger, der tilhører eleven.
5. For brolæggerelever forbliver duks, stol og hammer elevens ejendom efter endt uddannelse.

§ 12 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 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 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 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 o. lign.
7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 0,97 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 afstandsbetingsen i stk. 4 er opfyldt.
Hvis valget af skole medfører udgifter til skolehjem, betales disse ligeledes af virksomheden.
9. Virksomheden betaler udgiften til skolehjem, når 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 overnatter på skolen. Virksomhederne kan få udgifterne forbundet med elevens 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 mæglingsforslag af den 21. marts 2014.

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

Virksomhedernes udgifter til elevens 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 mæglingsforslaget 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 befodringsgodtgørelse efter stk. 4.
12. Ovennævnte befodringsgodtgørelse 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 befodrings mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstanden i stk. 4.

§ 13 Velfærdsforanstaltninger

Erstatning i forbindelse med manglende velfærdsforanstaltninger ydes efter samme regler, som gælder for svende/voksne medarbejdere.

§ 14 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 vokselever akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og søgnehelligdagsbetaling eleverne.

§ 15 Særlige bestemmelser

Skole

For elever gælder følgende:

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

Svendeprøve

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

Arbejds miljørepræsentant

Elever kan ikke vælges til arbejds miljørepræsentant i uddannelsesperioden.

§ 16 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 arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af100 %
7. Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af100 %
8. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. § 3.

§ 17 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om elevoverenskomstens regler behandles efter fagets fagretlige regler.

Kapitel 21 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 medarbejdernes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne er derfor enige om, at tilskynde såvel medarbejderen som virksomhedens ledelse til at indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard. I virksomheder, hvor arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er påkrævet, foregår dette samarbejde heri.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger og tekniske hjælpemidler til rådighed, samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse. I den forbindelse kan den ansatte søge vejledning, hvis den ansatte er i tvivl om, hvorvidt en arbejdssituation indebærer en risiko for sikkerhed og sundhed. Vejledningen kan f.eks. hentes gennem virksomhedens AMO, BAM-BUS, organisationerne eller Arbejdstilsynet.

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

København, den 7. marts 2017

Protokollat om Byggeriets Arbejdsmiljøbus

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er en fælles mobil konsulenttjeneste, som har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af godt arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer til byggepladser og til byggevirksomhederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med otte fuldtidskonsulenter og en direktør.

Med afsæt i de gode erfaringer med BAM-BUS, er Dansk Byggeri og 3F enige om, at fortsætte samarbejdet om arbejdsmiljøbussen og at udvikle denne.

Parterne er enige om, at puljen til at drive BAM-BUS sættes op fra 10 øre pr. time til 12 øre pr. time og at midlerne hentes i den eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø.

Parterne er enige om, at BAM-BUS skal styrke sin videnopsamling samt formidlingsindsats gennem relevante kanaler, for derigennem at synliggøre gode og anvendelige forslag og løsninger på branchens problemer til en bredere kreds af virksomheder, medarbejdere og organisationer. Endvidere er parterne enige om, at ændre i bestemmelsen om fokus i BAM-BUS besøgsaktivitet til, at størstedelen skal være rekvireret fremfor opsøgende, fremfor bestemmelsen i Mål- og rammeplan 2015-2020 om halvdelen skal være opsøgende.

Inden august 2017 beslutter bestyrelsen for BAM-BUS, på baggrund af indstilling fra styregruppens formandskab, hvordan BAM-BUS mest hensigtsmæssigt indrettes, herunder hvorledes videnopsamling og formidlingsindsatsen skal indrettes, sådan at BAM-BUS fortsat kan fungere som en konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser.

Parterne er endvidere enige om værdien af henholdsvis Videntjenesten for bygherre og projekterende og Lærlingeprojektet og vil derfor i rette tid afklare om projekterne skal videreføres, og i givet fald afklare, hvordan de skal finansieres.

København, den 7. marts 2017

Protokollat om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet

Arbejdstilsynets indsats på bygge- og anlægsområdet skal styrkes for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Et centralt omdrejningspunkt heri er, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med alles forpligtelser efter Arbejdsmiljøloven.

Parterne er enige om, at påbegynde dialog primo 2017 med beskæftigelsesministeren om en strategi eller en flerårig handleplan for bygge- og anlægsområdet. Strategien/handleplanen skal sætte retning, opsætte mål og adressere de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, så den medvirker til at styrke indsatsen på arbejdsmiljøområdet i branchen.

I den kommende dialog med beskæftigelsesministeren skal det nærmere afdækkes, hvilke indsatsområder der skal indgå i en kommende strategi/handleplan. Parterne er enige om, at følgende bør adresseres i strategien:

- Udvikling af et tilsyn som er målrettet branchen. Tilsynstiden på bygge- og anlægsområdet anvendes inden for de væsentlige arbejdsmiljøudfordringer, og tilsynene planlægges efter forholdene i branchen.
- Ordrede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte. Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området.
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parter når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.
- Opretholdelse og styrkelse af viden og kompetencer i Arbejdstilsynet. Som led i udvikling og udmøntning af strategien/handleplanen, og at denne får den tilsigtede virkning, skal viden og kompetencer i Arbejdstilsynet på bygge- og anlægsom-

rådet opretholdes og styrkes, og der skal tages strategisk stilling til, hvordan det sker.

København, den 7. marts 2017

Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at det som led i at undgå mangel på kvalificeret arbejdskraft er relevant at fokusere på øget kompetenceudvikling af medarbejderne i branchen.

Der er behov for at øge uddannelsesindsatsen bredt i branchen, det gælder både i forhold til at styrke medarbejdernes almene kompetencer, at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte, samt at give de faglærte i branchen mulighed for at uddanne sig på videregående niveau inden for branchen.

Øget digitalisering og ny teknologi stiller i nogle situationer nye krav til medarbejdernes kompetencer. Det er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst, at medarbejderne har de rette og tidssvarende kompetencer. Samtidig er det væsentligt for medarbejdernes fastholdelse og udvikling af deres beskæftigelse, at de har mulighed for løbende relevant kompetenceudvikling.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. At sætte øget fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen. Ny teknologi stiller ikke kun krav om nye teknologiske og digitale kompetencer, den stille i nogle tilfælde også krav til medarbejderens almene kompetencer.

Der kan søges støtte om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU). Der skal etableres et samarbejde med udbyderne af almen voksenuddannelse om opsøgende aktivitet og tilbud målrettet bygge- og anlægsbranchen.

2. At ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau.

Efter 3 måneders beskæftigelse har medarbejderne ret til realkom-

petencevurdering (RKV) efter nærmere aftale med virksomheden. Realkompetencevurdering munder ud i en vurdering af, hvilken merit medarbejderen kan få i forhold til at gennemføre en voksen erhvervsuddannelse (EUV), virksomheden om medarbejderen drøfter med udgangspunkt i vurderingen muligheden for et voksenlærlinge-forløb. Der kan søges om støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i realkompetencevurdering.

3. At faglært i bygge- og anlægsbranchen skal have bedre muligheder for at videreuddanne sig inden for branchen.
Faglærte i bygge- og anlægsbranchen har med oprettelsen af to nye akademiuddannelser i byggeteknologi og byggekoordination fået mulighed for at uddanne sig videre på deltid. Der er stor efterspørgsel efter byggeledere med en erhvervsfaglig uddannelse, og det kan derfor efter aftale med virksomheden træffes aftale om, at faglærte læser videre på de to nævnte uddannelser. Desuden indeholder de to akademiuddannelser moduler i digitale byggeprocesser, som vil være væsentlige i takt med øget digitalisering af byggeriet. Der kan søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi og akademiuddannelsen i byggekoordination.
4. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på ovenstående muligheder, f.eks. ved
 - En informationskampagne målrettet virksomheder og medarbejdere i samarbejde med AOF om opsøgende aktiviteter ift. ordblinde undervisning, FVU og AVU
 - En informationskampagne "ufaglært til faglært" målrettet virksomheder og medarbejdere i samarbejde med jobcentre, Regionale Arbejdsmarkedsråd og erhvervsskoler
 - En informationskampagne målrettet virksomheder og medarbejdere i samarbejde med de 8 erhvervsakademier/professionshøjskoler, der kan udbyde akademiuddannelserne i byggeteknologi og byggekoordination

Drøftelserne mellem parterne finder sted inden 1. september 2017. Den nødvendige økonomi til at understøtte informationskampagnerne findes i de eksisterende Udviklings- og Uddannelsesfonde.

København, den 7. marts 2017

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 forordning nr. 2016/679 om behandling af personoplys-
ninger
(”Persondataforordningen”)

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomstens og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Persondataforordningen, som træder i kraft i Danmark den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om at den nuværende praksis om behandling og udlevering af personoplysninger opretholdes, således hensynet til overenskomstens bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsoplysninger og bestemmelserne i Persondataloven om behandling af personoplysninger tilgodeses.

København, den 7. marts 2017

Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder

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

Parterne er enige om følgende.

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af ferie, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerede virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed.

Bestemmelserne i overenskomsternes paragraf (i Bygge- og Anlægs-overenskomsten § 67) om ”**Ferie- og SH regler for udstationerede medarbejdere**” ændres således:

Nyt stk. 1:

Bestemmelserne i §§ 56 til 65 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Nyt stk. 2:

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

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

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

Det følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet er mindre gunstig for lønmodtageren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferielovens §§ 7, 23 og 24, skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betaling herfor, så vedkommende bliver stillet lige så gunstigt som efter de nævnte bestemmelser. Det betyder således, at hvis hjemlandets ferieordning ikke er lige så gunstig som ferielovens, kan medarbejderne optjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling på 12,5% af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et ferietillæg på 1% af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler men således at det passer ind i hjemlandets ferieregler.

Nyt stk. 3:

Særligt vedrørende SH- og feriefridage

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

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

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

Ikrafttrædelse

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

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder

Ved et møde dags dato mellem nedennævnte parter om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere er der indgået følgende aftale om betaling af pensionsbidrag til udstationerede medarbejdere, der i medfør af Pensionsdirektivet (nr. 1998/49) oppebærer pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet:

Formål

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af pensionsbidrag, og at udstationerede medarbejdere sikres betaling på samme niveau som øvrige omfattede af overenskomsten. Den udstationerede virksomhed må således ikke stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed, såfremt der betales bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet.

Pligt til at betale pensionsbidrag

Såfremt den udenlandske virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet, undtages virksomheden fra pligten til at foretage indbetalinger af pensionsbidrag til PensionDanmark, for de medarbejdere der er omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til

en supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i bidragene som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

I stedet for indbetaling af pensionsbidrag til PensionDanmark indbetaler virksomheden differencebeløbet op til den efter overenskomsten gældende pensionssats til en supplerende pensionsordning for medarbejderen i hjemlandet eller udbetaler differencen som et løntillæg til medarbejderen. Afregning af det resterende bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

Pensionsbidraget/løntillægget beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Kontakt til PensionDanmark

Der er enighed om, at parterne efterfølgende optager drøftelser med PensionDanmark med henblik på den praktiske implementering af aftalen i PensionDanmarks system.

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

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

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

Rekruttering

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

Derudover vil parterne arbejde aktivt for at få 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 arbejdserfaring
- brug af uddannelsespakker udarbejdet af parterne gerne suppleret med virksomhedspraktik.

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

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

København, den 2. marts 2014

Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenører

På begæring fra tillidsrepræsentanten eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underentreprenører, der aktuelt udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet, CVR-nummer og adressen, som underentreprenøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underentreprenører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

København, den 7. marts 2017

Protokollat 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

Kapitel 22 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 den 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. Sympati-strejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.
3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksæt-

tes. 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 op-hør.
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 fagfor-

bund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen 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 tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.
4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.
5. Aftes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længe 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 ikraft-

værende 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 Rejsegodtgørelse

(Gælder kun for ansættelse på ikke-permanente arbejdspladser)

København og Nordsjællands 1. zone

Rejsegodtgørelse

Vedrørende entreprenør-, murer- og tømmerfagene

for arbejde inden for de københavnske overenskomsters og

Nordsjællands 1. zones område

(Overenskomstnævnets kendelse af 18. november 1948 med senere ændringer)

Når en arbejder, som er bosiddende i København eller Frederiksberg kommune, er beskæftiget på en arbejdsplads inden for de københavnske overenskomsters og Nordsjællands 1. zones område, og arbejdspladsen er beliggende mere end 1 km (fugleflugtslinien) uden for Københavns kommunes grænse, ydes der ham en godtgørelse efter de nedennævnte punkter 1 - 4, jf. pkt. 5, angivne regler. Når en arbejder, som er bosiddende inden for de københavnske overenskomsters og Nordsjællands 1. zones område, men uden for Københavns og Frederiksberg kommuner, er beskæftiget på en arbejdsplads beliggende i det område, aftalen omfatter, og arbejdspladsen ligger mere end 2 km (fugleflugtslinien) uden for den kommune, hvori arbejderen bor, ydes der ham en godtgørelse efter de i nedennævnte punkter 1 - 4, jf. pkt. 5, anførte regler.

1. Uge- eller månedskort til offentligt transportmiddel betales af arbejdsgiveren for den del af strækningen, der ligger uden for den takstgrænse eller station, som er nærmest nuværende kommunegrænse (Frederiksberg kommune henregnes i denne henseende under Københavns kommune). Dersom arbejderen ikke ønsker at benytte det offentlige transportmiddel, kan godtgørelsen for egen befordring dog ikke overstige udgifterne til det offentlige transportmiddel.
2. Såfremt transport med offentligt transportmiddel, som betales af arbejdsgiveren, kun er mulig for en del af strækningen fra kommunegrænsen til arbejdspladsen, erhverver arbejderen en yderligere godtgørelse pr. dag, hvor han er mødt til arbejdet, af 120 øre pr. påbegyndt km for de kilometer, hvor offentligt transportmiddel ikke kan benyttes. Kilometerantallet måles ad nærmeste vej, og godtgørelsen beregnes kun den ene vej. Såfremt der efter befordring med offent-

ligt transportmiddel kun er indtil 1 km afstand fra dette til arbejdspladsen, ydes dog ingen godtgørelse for denne strækning.

Dersom arbejderen ikke ønsker at benytte det offentlige transportmiddel, kan godtgørelsen for egen befordring for denne del af strækningen ikke overstige udgifterne til det offentlige transportmiddel.

3. Hvor benyttelse af offentligt transportmiddel ikke er mulig eller hensigtsmæssig, får arbejderen en godtgørelse pr. arbejdsdag, hvor han er mødt til arbejdet af 120 øre pr. påbegyndt km af afstanden fra kommunegrænsen til arbejdspladsen. Kilometerantallet måles ad nærmeste færdselsvej, og godtgørelsen beregnes kun den ene vej.
4. Hvor transportafstanden fra kommunegrænsen (Frederiksberg kommune henregnes i denne henseende under Københavns kommune) til arbejdspladsen er over 12 km, ydes der ud over det i punkterne 1 - 3 angivne en yderligere godtgørelse af 55 øre pr. påbegyndt km ud over de 12 km, idet godtgørelsen kun beregnes den ene vej. Denne godtgørelse på 55 øre pr. km ydes dog ikke for den i aftalens pkt. 2, 3. stk. omtalte betalingsfri strækning.
5. Ydelse af rejsegodtgørelse i henhold til punkterne 1 - 3 bortfalder, såfremt arbejdsgiveren stiller den fornødne og passende befordring til rådighed fra den takstgrænse eller jernbanestation, som ligger nærmest kommunegrænsen.
Når antagelse til arbejdet er sket på selve arbejdspladsen, bortfalder godtgørelse af enhver art i henhold til punkterne 1 - 4.
6. Befordringsgodtgørelsen i henhold til ovenstående betales bagud ved den ugentlige lønudbetaling, for månedskort dog pro rata.

Særbestemmelse for tagdækning

Rejsetid og tillægsberegning

Som godtgørelse for den tid, der medgår til møde på første arbejdsplads om morgenen, betales følgende rejsetillæg:

1. Ved afstand fra ansættelsesstedet til første arbejdsplads om morgenen målt i vejkilometer en vej ydes:

- a. Provinsen

	1.3. 2017	1.3.2018	1.3.2019
Fra 0 til og med 7 km,	kr. 20,00	20,30	20,65
Over 7 km til og med 30 km,	kr. 40,95	41,65	42,30
Over 30 km til og med 50 km,	kr. 69,60	70,75	71,85

Ved afstande over 50 km målt i vejkilometer én vej ydes udover betalingen for køretiden over 30 km til og med 50 km yderligere efterfølgende tillæg pr. kørt kilometer hver vej udover 50 kilometergrænsen

	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
	1,22	1,24	1,26

- b. Hovedstaden

Det område, der dækkes af en cirkel med centrum i Rådhuspladsen og en radius på 27 km.

	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
Fra 0 til og med 5 km,	kr. 35,30	35,85	36,45
Over 5 km til og med 10 km,	kr. 58,95	59,95	60,90
Over 10 km til og med 15 km,	kr. 82,60	83,95	85,30
Over 15 km til og med 20 km,	kr. 106,10	107,80	109,55
Over 20 km til og med 30 km	kr. 129,95	132,05	134,20
Over 30 km til og med 40 km	kr. 153,30	155,80	158,35
Over 40 km til og med 50 km	kr. 177,00	179,90	182,80

Ovennævnte rejsetillæg er gældende fra begyndelsen af lønningsugen.

- c. Ved kørsel i begge områder

Såfremt arbejdspladsens beliggenhed medfører kørsel i begge områder, benyttes den under hovedstaden angivne tabel, men således at summen af kørte km en vej i provinsen divideret med 2,5 plus kørte km en vej i hovedstaden, benyttes som indgang i tabellen.

2. Ovenstående rejsetillæg dækker kørsel tur/retur i virksomhedens køretøj.
3. Rejsetillægget ydes ikke til medarbejdere på timeløn, akkordløn, såfremt medarbejderen er anmodet om at møde ved ansættelsesstedet til arbejdstids begyndelse.
4. Rejsetid betales i sidstnævnte tilfælde pr. time med mindstebetalingssatsen, jf. § 21.
5. Ved ansættelsesstedet forstås virksomhedens forretningsadresse, distriktskontor, aftalt stilleplads for medarbejdere eller lignende.
6. I tilfælde, hvor en medarbejder efter aftale med virksomheden stiller bil til rådighed for virksomheden, transporterer sig selv eller flere personer, betales denne pr. præsteret km ad nærmest farbare vej i henhold til statens regler.
7. Betalingssatserne i pkt. 1 a. og b. reguleres med samme procentsats som den overenskomstmæssige mindstebetalingssats, jf. § 21.

Bilag 3 Vinterbyggeri

Aftale om foranstaltninger ved vinterbyggeri
mellem
Dansk Byggeri og
Fagligt Fælles Forbund og Træ-Industri-Byg i Danmark

Generelt

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

- Bekendtgørelse nr. 477 af 18. maj 2011 om bygge- og anlægsarbejder i perioden 1. november til 31. marts
- Bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder efter lov om arbejdsmiljø § 11, stk. 2 (inddækninger) og § 12, stk. 1, (stationære arbejdssteder).
- Ved mindre byggerier af mere end 3 arbejdsdages varighed, der udføres i perioden fra 1. oktober til 30. april, gennemføres tilsvarende vinterforanstaltninger, med mindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt.

Ved gennemførelse af vinterforanstaltninger skelnes der mellem:

- a. Årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger (ikke overenskomstmæssige vinterforanstaltninger).
 1. Vejrligsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af de angivelser i projektet, der som hovedregel skal udarbejdes af bygherren.
 2. Årstidsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af entreprenørens angivelser.

Når det af projektbeskrivelsen/byggepladsplanen fremgår eller burde fremgå, at der skal gennemføres vinterforanstaltninger, skal arbejdstagerne være villige til mod betaling at udføre, vedligeholde og eventuelt fjerne såvel de angivne foranstaltninger som andre årstidsbestemte vinterforanstaltninger, jf listen over årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger i kapitel 2 i vejledningen til vinterbekendtgørelsen, samt byggepladsbekendtgørelsens § 11, stk. 2, efter arbejdsgiverens anvisninger. Arbejdstagernes pligter gælder også årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger, der ikke fremgår af projektbeskrivelsen / byggepladsplanen fordi arbejdet

gennemføres i henhold til forsøgsordningen i vinterbekendtgørelsens § 4.

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

- b. Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger, det vil sige foranstaltninger, der er aftalt mellem de respektive overenskomstparter.

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

1. De i projektbeskrivelsen/byggepladsplanen for vedkommende arbejde indeholdte krav til foranstaltninger for vinterbyggeri gør efternævnte foranstaltninger overflødige, eller
2. Det godtgøres, at forhold, som arbejdsgiveren ikke råder over, gør det umuligt at gennemføre en eller flere af foranstaltningerne, eller
3. Der mellem arbejdsgiveren og de ved vedkommende arbejde beskæftigede arbejdstagere opnås enighed om, at en eller flere af foranstaltningerne kan undværes i det foreliggende tilfælde, dog således, at en sådan aftale ikke strider mod bygherrens angivelse vedrørende ansvaret for udførelse af foranstaltningerne.

Hvor der udføres arbejdsoperationer på samme sted i længere tid, jf. byggepladsbekendtgørelsens § 12 stk. 1, etableres der på arbejdsgiverens foranledning foranstaltninger til beskyttelse mod vejrliget, såsom etablering af egnet telt eller halvtag eller henlæggelse af arbejdet til bygning eller skur så vidt muligt med dagslystilgang, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt. I egne arbejdsområder etablerer arbejdsgiveren kunstig belysning, hvor dette er nødvendigt for en forsvarlig udførelse af arbejdet.

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

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

Velfærdsmæssige foranstaltninger

1. Hvor flytbare læskærme, jf. byggepladsbekendtgørelsens § 12, stk. 1, leveres på arbejdsgiverens foranledning, sørger arbejdstagerne selv og uden betaling for opstilling samt flytning af disse ved samme arbejdssted.

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

Beskyttelse af materialer

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

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende de overenskomst-mæssige vinter-foranstaltninger (B) samt alle betalingssspørgsmål (A+B) behandles på sædvanlig måde i henhold til Regler for behandling af faglig Strid. Omfanget af vinterforanstaltninger (A) kan ikke behandles efter de fagretlige regler.

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

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

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

Bilag 4 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 Ansæt pr.: Dato: _____ Måned: _____ År: _____
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads Indsæt adresse: _____
Ansæt som: Specialarbejder Murer Murerarbejdsmand Stenhugger Brolægger Skiltemaler
 Bygningsmaler Tømrer/snedker Tækkemand Glarmester Træindustriarbejder/maskinsnedker
 Gulvlægger Elektriker Industrielikerer Struktør Stilladsarbejder Metalarbejder/VVS
 Chauffør
Andet: _____

2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem:
Dansk Byggeri og _____
(lønmottagerorganisation)
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 genettilæg, 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

3F Industrigruppen er ikke en del BAT-Kartellet

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 3 måneders anciennitet under en overenskomst i branchen. Anciennitet optjenes på tværs af virksomhedstilknytning.

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

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregningsformer, skal disse vedhæftes nærværende 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 5

Offshore-aftalen

Regelsæt for arbejde på mobile og stationære platforme

Udover den mellem organisationerne gældende overenskomst, danner følgende grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres:

§ 1 Område

Retningslinjerne er gældende for alt arbejde på mobile og stationære platforme. Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst én fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger.)

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode henvises til § 3, stk. 4.

§ 2 Arbejdstid

1. Arbejdsperioden på platforme er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fri-dage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage. Afbrydes et arbejdsforhold omfattende fuld arbejds- og frihedsperiode inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til § 3, stk. 1, 2 og 3.
2. Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af lønmodtagerne.

Til anvendelse under afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inklusiv offshore-tillæg) pr. arbejdsperiode. Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling.

§ 3 Lønforhold

1. Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Som tillæg hertil ydes et særligt offshore tillæg fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår

1. marts 2017 pr. time..... kr. 37,95

1. marts 2018 pr. time..... kr. 38,55

1. marts 2019 pr. time..... kr. 39,15

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

2. Arbejde udover 12 timer pr. dag betales med overtidsbetaling, som fastsættes til 50 % af den aftalte timeløn inklusiv offshore tillæg. Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde udover 168 timer, betales timerne herudover med et tillæg på 50%.

3. Det under stk. 2 og 3 anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver.

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokalaftale i henhold til reglerne om rejsearbejde, jf. § 7. Arbejdstiden for kortere varende arbejder kan følge den under § 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men arbejder udover den i overenskomstens § 7 - den ugentlige arbejdstid - fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes efter overenskomstens regler og afspadseres efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i off-shore sektoren.

4. Udover lønnen, udbetales der søgnehelligdagsbetaling efter overenskomstens regler.

5. For arbejde på søgnehelligdage, dvs. dage for hvilke, der udbetales SH-forskud, udbetales et tillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår

1. marts 2017kr. 489,80

1. marts 2018kr. 497,65

1. marts 2019.....kr. 505,60

§ 4 Rejse- og ventetid

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

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

§ 5 Kost og logi

Inden påbegyndelsen af arbejdet træffes nærmere aftale om kost og logi.

§ 6 Ferie

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

§ 7 Rejsearbejde

(Nærværende bestemmelse hidrører fra § XX i overenskomsten mellem Dansk Industri og CO Industri og er kun gældende for arbejde af kortere varighed, jf. § 3, stk. 4.)

Definition af rejsearbejde

1. Ved rejsearbejde forstås arbejde på fremmed sted, hvor lønmodtageren må overnatte.

Betaling for rejsearbejde

2. Rejsearbejde betales, hvor anden aftale ikke foreligger, med lønmodtagerens gennemsnitsfortjeneste ved akkord- og timelønsarbejde tilsammen i virksomheden i det forudgående kvartal.

Betaling for rejsetid

3. Rejsetiden regnes fra det tidspunkt, da lønmodtageren forlader virksomheden for at træffe de til rejsen nødvendige forberedelser. Når rejsetiden ligger uden for normal arbejdstid, tillægges den officielt medgåede rejsetid med offentlig befordringsmiddel 2 timer til forberedelse m.v., herudover eventuel lokal transport.
4. Betaling for rejsetid fastsættes ved lokal forhandling. Såfremt enighed ikke opnås, betales rejsetiden som følger:
 - a. Inden for normal arbejdstid med normal betaling ved timelønsarbejde.
 - b. Uden for normal arbejdstid med 75 % af mindebetalingen.

Betaling for udgifter til befordring, kost og logi

5. Lønmodtageren får godtgjort befordringsudgifter, og for så vidt han ikke får kost og logi på arbejdsstedet ved arbejdsgiverens foranledning, godtgøres han tillige udlæg hertil efter lokal forhandling. Ved aftale om kostpenge skal hensyn tages til rejsens varighed samt omkostningsniveauet på den plads, hvortil lønmodtageren sendes.
6. For rejsearbejde af kortere varighed end 8 dage betales for kost og logi efter godkendt regning, medmindre anden aftale foreligger.

Bilag 6

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 praktikpladser blandt flere virksomheder

Rammer

Forpraktikaftaler kan kun være gældende for unge, der er fyldt 15 år, og indtil de fylder 18 år.

Virksomheden skal være godkendt som praktikvirksomhed til at uddanne elever indenfor det fag, forpraktikanten ønsker at uddanne sig, idet aftalen indgås med den hensigt, at der i forlængelse af forpraktikforløbet indgås ordinær uddannelsesaftale.

Forpraktikaftalen har en længde på maks. 6 måneder, men kan efter aftale mellem virksomheden og forpraktikanten være kortere.

Hele forpraktikforløbet er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst på uddannelsesområdet indgået mellem henholdsvis Dansk Byggeri, 3F eller TIB.

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj.

Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge partner med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden afta-

lens 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.

Stikordsregister

A		Fastlæggelse af daglig arbejdstid	18
Afskedigelse	79	Fridage	22
Afbrydelse i anciennitet	80	Tilkaldearbejde	21
Bortfald af opsigelsesvarsel	80	Udearbejde	21
Genantagelse	80	Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	19
Manglende varsel	80	Variierende ugentlig arbejdstid	18
Opsigelsesvarsler	79	Weekendarbejde	19
Tilskadekomst	80	Arbejdstøj	98
Tiltrædelse af andet arbejde	81		
Akkordtidsfortegnelse, Vejledende tider og priskurant	39	B	
Ansættelse	79	Barns første sygedag	53
Ansættelse på		Barsel	
funktionærlignende vilkår	14	Betaling	55
Anciennitet	15	Graviditets/barselsorlov	54
Arbejdstid	15	Børns hospitalsindlæggelse	53
Fagretlig behandling	16		
Ferie	15	D	
Feriefridage	15	Definition permanente/ikke permanente arbejdspladser	
Løn	14	Flytning	9
Opsigelse	15	Vekslende beskæftigelse	9
Sygdom	16		
Særlig opsparing	16	E	
Søgnehelligdage	15	Elektroniske dokumenter	99
Udbetaling	16	Elever	
Øvrige bestemmelser	16	Arbejds miljørepræsentant	111
Ansættelseskodeks	103	Arbejdstøj	108
Arbejds miljørepræsentanter	74	Barns første sygedag	106
Arbejdsret	94	Barselsløn	106
Arbejdsstandsning	94	Børns hospitalsindlæggelse	
Arbejdstidsbestemmelser	18	Den daglige arbejdstid	107
Anden arbejdstid	22	Elever i svendenes akkord	106
Deltid	20		
Den daglige arbejdstid	18		
Den ugentlige arbejdstid	18		

EUX-elever	105
Fagretlig behandling	112
Feriebestemmelser	111
Feriefridage	104
Feriegarantiordning	111
Feriepenge af akkordoverskud	111
Forsikringsydelse til elever	107
Graviditetsundersøgelse	106
Løn	105
Løn- og ansættelsesforhold	106
Lønudbetaling	106
Overarbejde	112
Pension	107
PensionDanmark sundhedsordning	107
Rejsegodtgørelse	108
Session	107
Sikkerhedsfodtøj	108
Skole	111
Skoleperiode	107
Sundhedsordning	107
Svendeprøve	111
Særlige bestemmelser	111
Velfærdsforanstaltninger	111
Voksenelever	106
Værktøj	108
Entrepriserforhold	100

F

Faglig feriefond	65
Faglig strid	86
Faglig voldgift	88
Konflikt	89
Lokalforhandling	86
Mægling	86
Organisationsmøde	87
Tidsfrister	89
Udbetaling efter mægling og voldgift	89

Fagretlig behandling i bortvisningssager	90
Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	69
Ferie- og søgnehelligdaysregler	56
Afholdelse af ferie	56
Flytning af ferie	57
Hovedferie	56
Kollektiv ferielukning	57
Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår	57
Lægning af ferie	57
Optjening af ferie	56
Restferie	57
Ferie- og søgnehelligdaysregler for	149
Feriegodtgørelse	59
Beregning af sygeferiegodtgørelse	59
Feriekortordning	60
Attestation af feriekort	61
Elektroniske feriekort	60
Lønseddel som feriekort	60
Udstedelse af restferiekort	61
Forskudt arbejdstid	24
Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid	25
Overarbejde ved forskudt arbejdstid	25
Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid	25
Varsling til forskudt arbejdstid	25
Forsøgsordninger	99
Fædreorlov	54

G

Gyldighedsområde	8
Brolægning og medhjælp ved brolægning	8

Overenskomststridige konflikter	94
Overførsel af ferie	58

P

Pension og sundhedsordning	49
Forhøjet pensionsbidrag	
under barselsorlov	49
Pensionsbidraget	49
Sundhedsordning	49

R

Redskaber og værktøj	98
Regler for akkordarbejde	39
"Vejledende Tider"	41
Aflæsning af materialer	40
Afvigelser	41
Afvigelser af mængderne	46
Akkorderingskrav	44
Akkordfastsættelse ved	
arbejdsstudier	42
Akkordfastsættelser efter	
"Vejledende Tider"	41
Akkordforskud	43
Akkordopgørelse	45
Andre akkorder	42
Anvendelse af arbejdsstudier	
og vejledende tider	47
Arbejdsstandsning	46
Arbejdsstudier som	
retvisende grundlag	47
Behandling af	
uoverensstemmelser	46
Besked til arbejdsholdet	40
Elevs deltagelse i akkord	41
Én forhandling pr.	
overenskomstår	40
Holdformand	46
Hovedstaden	43
Indlevering af regnskab	45
Kritik af regnskab	45

Minutfaktorer	43
Nye datablade	41
Opmåling	45
Permanent Priskurantudvalg	48
Priskurantudvalg for	
brolægning	47
Prisliste og prisfortegnelser	39
Regnskabsførelse	45
Tilfældigt arbejde	40
Underskud	40
Ved arbejdsstuderede	
akkorder	44
Revision af overenskomst mv.	99

S

Samarbejde og arbejdsmiljø	75
Samarbejdsråd	74
Samarbejdsudvalg	74
Sygdom og ferie	58
Raskmelding under kollektiv	
lukning	58
Sygemelding under kollektiv	
lukning	58
Sygdom og tilskadekomst	51
§ 56-aftale	53
Afbrydelse af anciennitet	51
Anciennitet under	
uddannelsesforløb	51
Betaling	52
Betingelser for sygeløn	51
Opgørelse af anciennitet	51
Sygdom/ulykkestilfælde i	
løbet af dagen	53
Sygelønnens beregning	52
Tilbagefald	51
Tilskadekomst i arbejdstiden	51
Varighed	51
Særbestemmelse for tagpap	

Afskedigelse af tillidsmand	73
Erstatning ved uberettiget afskedigelse af tillidsmand	73
Hvem kan vælges til tillidsmand	73
Særbestemmelser	34
Hotel og fortæring	35
Kørselsgodtgørelse	34
Rådighedsvagt	35
Særlige bestemmelser	64; 111
Afkald på ferie	64
Arbejde i ferien	64
Feriepengegaranti	65
Forældelse af feriegodtgørelse	64
Handel med feriekort samt kreditorforfølgning	64
Modregning og tilbageholdelse	64
Uoverensstemmelser	64
Søgnehelligdagsbetaling og senioraftale	
Arbejde på søgnehelligdag	67
Betaling	66
Dødsfald	68
Fratrædelse	67
Garanti	68
Opsparing	66
Restbeløb	67
Ret til forskud	67
Udbetaling af forskud	66

T

Tidlønsbestemmelser	29
Chauffører og asfaltarbejdere	29
Dag- og nattevagt	32
Gartnere	30
Nyansatte uden brancheerfaring	30
Tagdækning	29

Vejrlig	31
Voksne medarbejdere	29
Tillidsmandsregler	71
Afskedigelse af tillidsmand	73
Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter	71
Hvem kan vælges til tillidsmand	71
Hvor vælges tillidsmand	71
Talsmand	72
Tillidsmandens opgaver	73
Tillidsmandens pligter	72
Valg af tillidsmand	71

U

Udbetaling af feriegodtgørelse	61
Dødsfald	62
Feriepenge 750,00 kr. eller derunder ved fratrædelse	62
Medarbejderen er ude af stand til at holde ferie	62
Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet	62
Optjent feriepenge i alt 1.500,00 kr.	62
Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie holdes	61
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	63
Feriegodtgørelse svarende til 5. ferieuge	63
Feriegodtgørelse under 2.250,00 kr.	63
Feriegodtgørelse under 3.000,00 kr. for ferie, som er holdt	63
Fortabelse af mulighed for udbetaling	63
Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere	63

Uddannelse

Bygge- og anlægsbranchens	
Udviklingsfond	77
DA/LO Udviklingsfond	76
Frihed til uddannelse	76
Uddannelsesfond	76
Udenlandske medarbejderes	
løn- og arbejdsforhold	90
Faglig voldgift	91
Fortrolighed	94
Indledende bestemmelser	90
Omgåelse (entrepriseforhold)	92
Organisationsmøde	91
Orientering af forbundene	93
Ungarbejdere	83
Aflønning af ungarbejdere	83
Almindelige bestemmelser	83
Antagelse af ungarbejdere	83
Sikkerhed og uddannelse	85

V

Velfærdsforanstaltninger - ikke-	
permanente arbejdspladser	32
Orienteringsmøde	32
Skurpenge	33
Vikararbejde	101
Vikarbureauet er ikke medlem	
Dansk Byggeri:	101
Vikarbureauet er medlem af	
Dansk Byggeri:	101
Øvrige forhold:	102
Vinterbyggeri	137

Z

Zoneinddeling	10
1. Zone	10
2. Zone	10

2017

Dansk Byggeri
Postboks 2125
1015 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



2017

2017

2017

20