



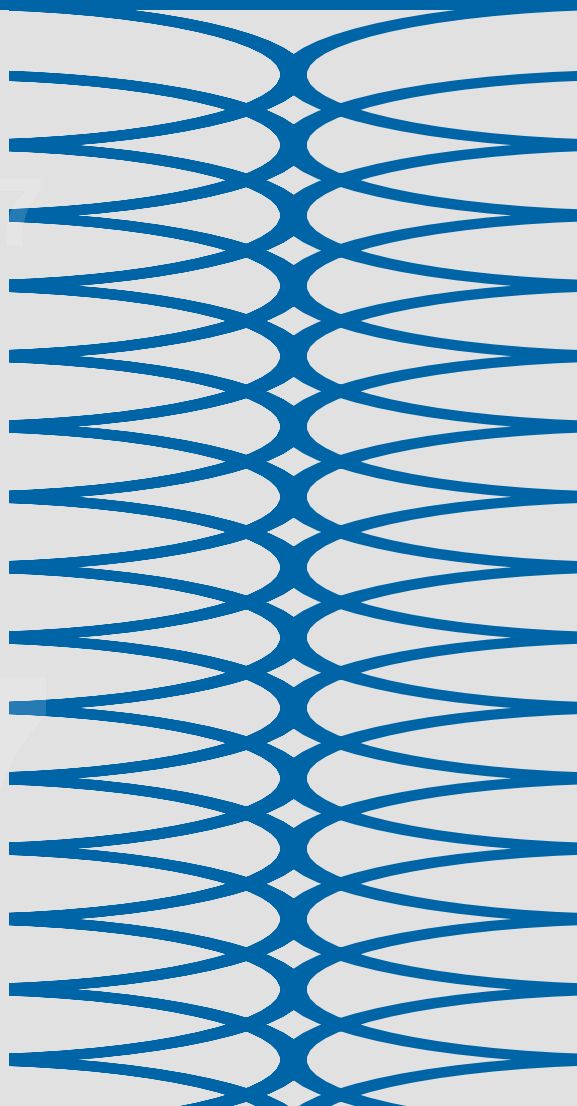
FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

INDUSTRIOVERENSKOMSTEN 2017

MELLEM:

DANSK BYGGERI OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND



2017

2017

17

2017

Industrioverenskomsten

2017

mellem

Dansk Byggeri

og

Fagligt Fælles Forbund

AFSNITSFORTEGNELSE:

AFSNIT 1 Fælles	11
AFSNIT 2 Industrielle virksomheder	90
AFSNIT 3 Dansk Beton Industri.....	102
AFSNIT 4 Stenhuggere, stenindustriarbejdere og stukkatører ...	117
AFSNIT 5 Elever i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget	131
AFSNIT 6 Industrilakerere	141
AFSNIT 7 Elever i industrilakererfaget.....	149
AFSNIT 8 Protokollater	157
AFSNIT 9 BILAG	176

INDHOLDSFORTEGNELSE:

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

Kapitel 5 Løn og lønudbetaling	33
§ 20 Generelt	33
§ 21 Lønningsperioden	34
§ 22 Lønudbetaling	34
§ 23 Lønsedler	35
§ 24 Vejrligsstop (gælder ikke DBI)	36
§ 25 Resultatløn.....	36
Kapitel 6 Pension, barsel m.v.	38
§ 26 Pension og sundhedsordning	38
§ 27 Barsel.....	39
§ 28 Børns hospitalsindlæggelse.....	41
§ 29 Børneomsorgsdage	41
§ 30 Omsorgsdage	42
Kapitel 7 Ferie- og søgnehellidagsregler.....	43
§ 31 Optjening af ferie	43
§ 32 Afholdelse af ferie	43
§ 33 Sygdom og ferie.....	45
§ 34 Overførsel af ferie	46
§ 35 Feriegodtgørelse.....	46
§ 36 Feriekortordning.....	47
§ 37 Udbetaling af feriegodtgørelse	49
§ 38 Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	50
§ 39 Særlige bestemmelser	51
§ 40 Faglig feriefond	53
§ 41 Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	54
§ 42 Seniorordning	56
§ 43 Ferieregler for udstationerede medarbejdere	58
Kapitel 8 Samarbejdet.....	60
§ 44 Tillidsmandsregler.....	60
§ 45 Arbejdsmiljørepræsentanter	63

§ 46	Samarbejdet	64
§ 47	Samarbejde og arbejdsmiljø	64
Kapitel 9	Ansættelse og afskedigelse.....	65
§ 48	Ansættelse	65
§ 49	Afskedigelse	65
§ 50	Hjemsendelse	67
Kapitel 10	Ungarbejdere	70
§ 51	Almindelige bestemmelser.....	70
§ 52	Antagelse af ungarbejdere.....	70
§ 53	Aflønning af ungarbejdere	70
§ 54	Sikkerhed og uddannelse	71
Kapitel 11	Øvrige bestemmelser	73
§ 55	DA/LO Udviklingsfond.....	73
§ 56	Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.....	73
§ 57	Lokale aftaler	75
§ 58	Vikararbejde.....	75
§ 59	Omgåelse af overenskomsten	76
§ 60	Ansættelseskodeks.....	77
Kapitel 12	Regler for behandling af faglig Strid	78
§ 61	Faglig strid	78
§ 62	Fagretslig behandling i bortvisningssager	82
§ 63	Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	82
§ 64	Arbejdsret.....	86
§ 65	Hastesag.....	87
§ 66	Arbejdsstandsning	87
§ 67	Overenskomststridige konflikter.....	87
Kapitel 13	Ligelønsnævn	88
§ 68	Ligelønsnævn	88
§ 69	Overenskomstens varighed	89

AFSNIT 2 Industrielle virksomheder	90
Kapitel 1 Arbejdstid.....	90
§ 70 Overarbejde	90
§ 71 Systematisk overarbejde	91
§ 72 Delpension, delefterløn.....	92
§ 73 Tilkaldearbejde	92
Kapitel 2 Løn.....	93
§ 74 Tidløn	93
§ 75 Minutfaktor	94
§ 76 Overarbejdssatser	95
§ 77 Dag/nattevagt	95
Kapitel 3 Øvrige bestemmelser	96
§ 78 Sygdom og tilskadekomst.....	96
§ 79 Barns første sygedag.....	98
§ 80 Efteruddannelse.....	98
§ 81 Uddannelsesfond.....	98
§ 82 Redskaber og arbejdstøj.....	99
Kapitel 4 Velfærdsforanstaltninger	100
§ 83 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde.....	100
AFSNIT 3 Dansk Beton Industri	102
Kapitel 1 Arbejdstid.....	102
§ 84 Overarbejde	102
§ 85 Systematisk overarbejde	103
§ 86 Delpension, delefterløn.....	103
§ 87 Tilkaldearbejde	104
Kapitel 2 Løn.....	105
§ 88 Løn.....	105
§ 89 Minutfaktor	106
§ 90 Overarbejdssatser	107
§ 91 Dag/nattevagt	108

Kapitel 3 Øvrige bestemmelser	109
§ 92 Sygdom og tilskadekomst.....	109
§ 93 Barns første sygedag.....	111
§ 94 Redskaber og arbejdstøj.....	111
§ 95 Efteruddannelse.....	112
Kapitel 4 Ude- og rejsearbejde	113
§ 96 Udearbejde	113
§ 97 Rejsearbejde.....	114
Kapitel 5 Velfærdsforhold	115
§ 98 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde.....	115
AFSNIT 4 Stenhuggere, stenindustriarbejdere og stukkatører	117
Kapitel 1 Løn.....	117
§ 99 Tidløøn	117
§ 100 Systematisk overarbejde	118
§ 101 Overarbejds-satser	118
§ 102 Rådighedsvagt.....	119
§ 103 Hotel og fortæring	119
§ 104 Elever i svendenes akkorder	120
Kapitel 2 Øvrige bestemmelser	121
§ 105 Sygdom og tilskadekomst.....	121
§ 106 Barns første sygedag.....	122
§ 107 Efteruddannelse.....	123
§ 108 Uddannelsesfond.....	123
§ 109 Arbejds miljøuddannelse	124
Kapitel 3 Øvrige bestemmelser	125
§ 110 Øvrige bestemmelser.....	125
AFSNIT 5 Elever i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget	131
§ 111 Den daglige/ugentlige arbejdstid	131
§ 112 Elevtiden	131

§ 113	Løn.....	132
§ 114	Voksenelever	133
§ 115	Elever i svendenes akkorder	133
§ 116	Løn- og ansættelsesforhold	133
§ 117	Forsikringsydelse til elever	134
§ 118	Pension	135
§ 119	Arbejdstøj.....	135
§ 120	Sikkerhedsfodtøj	135
§ 121	Værktøj	135
§ 122	Rejsegodtgørelse.....	136
§ 123	Velfærdsforanstaltninger.....	138
§ 124	Smuds- og vandbygningstillæg.....	138
§ 125	Feriebestemmelser	139
§ 126	Særlige bestemmelser	139
§ 127	Overarbejde	139
§ 128	Fagretlig behandling	140
AFSNIT 6	Industrilakerere	141
Kapitel 1	Løn.....	141
§ 129	Tidløn	141
§ 130	Systematisk overarbejde	142
§ 131	Overarbejdssatser	142
§ 132	Rådighedsvagt.....	144
§ 133	Hotel og fortæring	144
Kapitel 2	Øvrige bestemmelser	145
§ 134	Sygdom og tilskadekomst.....	145
§ 135	Barns første sygedag.....	147
§ 136	Efteruddannelse.....	147
§ 137	Uddannelsesfond.....	148
AFSNIT 7	Elever i industrilakererfaget	149
§ 138	Den daglige/ugentlige arbejdstid	149

§ 139	Elevtiden	150
§ 140	Løn	150
§ 141	Overarbejde	150
§ 142	Produktivitetsfremmende lønsystemer	151
§ 143	Løn- og ansættelsesvilkår	151
§ 144	Forsikringsydelse til elever	152
§ 145	Pension	152
§ 146	Arbejdstøj	152
§ 147	Rejsegodtgørelse	153
§ 148	Feriebestemmelser	155
§ 149	Særlige bestemmelser	156
§ 150	Fagretlig behandling	156
AFSNIT 8 Protokollater Protokollat om arbejdsmiljø		157
	Protokollat om Byggeriets Arbejdsmiljøbus	158
	Protokollat om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet	159
	Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen	161
	Protokollat om arbejdsmiljøuddannelse	163
	Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	165
	Protokollat om social dumping	166
	Protokollat om forordning nr. 2016/679 om behandling af	167
	personoplysninger ("Persondataforordningen")	167
	Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder	168
	Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder	171
	Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter	173
	Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenør	174
	Protokollat om produktivitetsvækst gennem samarbejde og planlægning	175

AFSNIT 9 BILAG	176
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	176
Bilag 2 Ansættelsesbevis	183
Bilag 3 Arbejdsfordeling.....	185
Bilag 4 Aftale om forpraktik.....	187
Stikordsregister	191

AFSNIT 1

Fælles

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

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

Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Overenskomstens gyldighedsområde

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

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

Overenskomsten er opbygget på følgende måde:

Afsnit 1: Fælles for alle industrielle medlemmer af Dansk Byggeri

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

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

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

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

§ 2 Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser

Permanente arbejdspladser

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

Vekslende beskæftigelse

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

Flytning

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

§ 3 Zoneinddeling i Nordsjælland

1. Zone

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

2. Zone

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

§ 4 Optagelse af nye medlemmer

Nye medlemmer med anden overenskomst

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

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

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

Tilpasningsforhandlinger

4. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i Dansk Byggeri, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf1.

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 informationsmøder for virksomhederne og medarbejderne med det formål at give de lokale parter på den enkelte byggeplads en introduktion i gældende løn- og arbejdsvilkår.

Kapitel 3 Ansættelsesforholdet

§ 6 Oplysninger om ansættelse

Ansættelsesbevis

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

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

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

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

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

Ændringer i ansættelsesforholdet

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

Manglende overholdelse af oplysningspligten

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

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

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til arbejdstageren senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for vedkommende virksomhed, kan bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om virksomhedens oplysningspligt.

4. Hvis en medarbejder, der er ansat før 1. juli 1993, måtte ønske oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2, og medarbejderen pr. 1. juli 1993 eller senere fremsætter anmodning herom, skal virksomheden inden 2 måneder efter anmodningen meddele medarbejderen de ønskede oplysninger.
5. Elevansatte er ikke omfattet af disse bestemmelser.

§ 7 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

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

Løn

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

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

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

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

Anciennitet

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

Opsigelse

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

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens [§ 49, stk. 12](#) finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.

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

Arbejdstid

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

Ferie

11. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens [§ 35](#).

Pension af ferietillæg

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

Søgnehelligdage

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

Feriefridage

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

Særlig opsparing

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

pr. 1. marts 2017	2,7%
pr. 1. marts 2018	3,4%
pr. 1. marts 2019	4,0%

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

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom

17. Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

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

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

Fagretlig behandling

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

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

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

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

Kapitel 4 Arbejdstid

§ 8 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 9 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

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

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

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

§ 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.
En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

§ 11 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing

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

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

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00 - 18.00.
Der må her henvises til bestemmelserne i [§ 9](#) vedr. varsling af normal arbejdstid.

Varsling af forskudt arbejdstid

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

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

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

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

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

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2017 indgår, følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 kr. 24,90
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 kr. 42,75

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

derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen kr. 51,90

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2018 indgår, ændres satserne til følgende:

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter

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

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 kr. 25,30
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 kr. 43,45

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen kr. 52,75

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2019 indgår, ændres satserne til følgende:

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

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 25,70
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 44,15
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen.....	kr. 53,60

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

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

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

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

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

Virksomhedens driftstid

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

Varsel og varighed

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

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

Arbejdstidsbestemmelser

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

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

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

Særlige arbejdstidsbestemmelser

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

Afbrydelse, omlægning eller overflytning

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

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

9. Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et engangsbeløb pr. skift i anledning af overflytning fra begyndelsen af den 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. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

Tillæg for holddriftsarbejde

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

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

12. Holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage 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. 22.00, betales tillæg i henhold til stk. 11 fra dette tidspunkt.

Overarbejde

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

Arbejde på eller forskydning af fridage

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

1. marts 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 søgne-helligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag.

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

1. marts 2017	kr. 27,15
1. marts 2018	kr. 27,55
1. marts 2019	kr. 28,00

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.

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

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

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

Arbejdstid

2. Der arbejdes normalt i 2 hold á indtil 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde kan kun undtagelsesvis udføre overarbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
3. Weekendarbejder påbegyndes normalt lørdag morgen kl. 06.00, medmindre andet aftales. Under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse kan weekendarbejde påbegyndes tidligere end lørdag morgen kl. 06.00 og betalingerne må ikke forringes herved.
4. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse.
5. Overtrædelse af stk. 4, betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratræden fra virksomheden.

Lønforhold

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

Fridage og arbejde på søn- og helligdage

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

Sygedagpenge

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

Ferie

10. Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferieregler samt den til enhver tid gældende ferielov.
Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

11. ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Overflytning

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

Øvrige bestemmelser

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

Anmærkning

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

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

Arbejde på deltid

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

Arbejdstidens længde

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

Arbejdstidens længde og placering

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

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

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

Aflønning

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

Overarbejde

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

Deltidsarbejde uden for normal arbejdstid

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

1. marts 2017	kr. 36,95
1. marts 2018	kr. 37,50
1. marts 2019	kr. 38,10

Sikring af fuldtidsbeskæftigede

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

Opsigelsesbestemmelser

8. De i [§ 49](#) anførte opsigelsesbestemmelser er ligeledes gældende for deltidsmedarbejdere.

Anmærkning

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

§ 16 Fridage

1. Maj

1. 1. maj er hel fridag.

Grundlovsdag

2. Grundlovsdag er hel søgnehellidag med søgnehellidagsforsku d i henhold til [§ 41](#).

Feriefridage

3. Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
4. Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgne-helligdage, [jf. § 41](#) og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.
5. Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2017 indgår, stiger forskudsbetalingen til 1.100,00 kr. til voksne medarbejdere og 650,00 kr. til ungarbejdere.

Sygdom på feriefridage

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

Medarbejderen skal anmelde sygdom overfor virksomheden på normal vis.

§ 17 Nedsat arbejdsevne

Løn og arbejdstid

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

Godkendelse

2. Den lokale afdeling skal, godkende sådanne aftaler.

Misbrug

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

Ansættelsesbevis

4. Det anbefales at anvende det af organisationerne udarbejdede ansættelsesbevis i henhold til sociale kapitler eller et tilsvarende bevis, som opfylder samme betingelser. Se bilag 2.
5. Uoverensstemmelser om ansættelsesbevis kan fagretlig behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelsesbeviser.

§ 18 Anden arbejdstid

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

§ 19 Forsøgsordninger

1. Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som supplerer og fraviger overenskomstens arbejdstidsbestemmelser.
2. I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget, søgnehelligdagsopsparingen og feriegørelsen konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.

Kapitel 5

Løn og lønudbetaling

§ 20 Generelt

Lønfastsættelse

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

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 virksomhed lønniveau er væsentligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen. Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en væsentlig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale

om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Behandling af uoverensstemmelser

8. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i kapitel 12 (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.
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 bringe til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 21 Lønningsperioden

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

§ 22 Lønudbetaling

Udbetalingsdag

1. Ved lønudbetaling gennem pengeinstitut mv. kan udbetaling finde sted fredag. Ved lønudbetaling kontant eller ved check skal lønudbe-

taling finde sted om torsdagen så vidt muligt inden arbejdstidens ophør

Ved helligdage

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

Ved ferie

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

Ved antagelse og afskedigelse

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

§ 23 Lønsedler

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

§ 24 Vejrligsstop (gælder ikke DBI)

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

§ 25 Resultatløn

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

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

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

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

4. Ved fastsættelse af nye akkorder kan tidsstudier bringes i anvendelse.

5. Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulighederne for at etablere en tidsstudieaftale for industrilakerere.

Kapitel 6 Pension, barsel m.v.

§ 26 Pension og sundhedsordning

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

Pensionsbidraget

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

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

4. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet, [jf. § 27, stk. 1](#) 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.

Indbetaling af pensionsbidrag

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

Sundhedsordning

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

§ 27 BarseL

Graviditetsorlov/barselorlov

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

Fædreorlov

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

Forældreorlov

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 af den lønningssuge hvori indgår:

1. marts 2017 kr. 143,00

1. marts 2018 kr. 145,00

1. marts 2019 kr. 147,00

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

Beløbet indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpenge-sats.

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 i akkordoverskuddet.

9. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timeantallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.
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.

§ 28 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. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

§ 29 Børneomsorgsdage

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

§ 30 Omsorgsdage

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

Kapitel 7

Ferie- og søgnehelldagsregler

§ 31 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 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.

§ 32 Afholdelse af ferie

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

Hovedferie

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

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

Restferie

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

Lægning af ferie

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

Flytning af ferie

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

Kollektiv ferielukning

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

Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår

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

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

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

§ 33 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.

§ 34 Overførsel af ferie

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

§ 35 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. sygefraværdsdag af de perioder, hvor medarbejderen

var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i optjeningsåret.

4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12 ½ % af den overenskomststræssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
5. Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO.

Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

6. Sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret 2017 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinser
Faglærte	kr. 183,90	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.

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

§ 36 Feriekortordning

1. Virksomheden udsteder senest den 15. februar et ferie kort for det forløbne optjeningsår til medarbejderen.
2. Ferie kortet 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 ferie kort anvendes et af organisationerne godkendt ferie kort.

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

Attestation af feriekort

10. Medarbejdere, der er i arbejde eller aftjener værnepligt, påtegner feriekortet, med ferieperioden, datoen for feriens begyndelse, det antal feriedage, der skal holdes, og med angivelse af den feriegodtgørelse, der svarer dertil.

11. Har en medarbejder ingen virksomhed på det tidspunkt, ferien skal holdes, attesteres feriekortet af arbejdsløsheds-kassen (hvis han modtager ydelser fra en 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.

§ 37 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.

§ 38 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 optjeningsår (5. ferieuge), og som ikke er aftalt overført efter overenskomstens [§ 34](#) 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. [§ 40](#).

§ 39 Særlige bestemmelser

Handel med feriekort samt kreditorforfølgning

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

Forældelse af feriegodtgørelse

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

§ 40 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.

§ 41 Betaling af søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage

Opsparing

1. Søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen til at betale søgnehelligdage, 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 søgnehelligdagsbetalingen til 9,30%

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2019 indgår, stiger søgnehelligdagsbetalingen til 9,90%

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Betaling

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

Forskud

3. Forskudsbeløbene pr. dag udgør:

til voksne medarbejdere kr. 1.100,00

til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn) kr. 650,00

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

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage, 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 søgnehelligidagen(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 tid 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 af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

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

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

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

Fratrædelse

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

Arbejde på søgnehelligdag

8. Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb i henhold til ovenstående samt overenskomst-mæssig betaling.

Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere

9. Hvis tillægget 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.

§ 42 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. [§ 26](#) 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 [§ 41, 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.

§ 43 Ferieregler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i §§ 31 til 42 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

3. Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden 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 ferielov-

vens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling på 12,5% af årslønnen i feriegodtgørelse eller med fuld løn under ferien plus et tillæg på 1% af årslønnen. Den supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse skal ikke gives efter ferielovens regler men således at det passer ind i hjemlandets ferieregler.

Tyske virksomheder

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

Kapitel 8 Samarbejdet

§ 44 Tillidsmandsregler

Hvor vælges tillidsrepræsentant?

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

Hvem kan vælges til tillidsmand

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

Valg af tillidsmand

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

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

Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter

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

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

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

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

Fællestillidsrepræsentant

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

fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til virksomhedens kundskab.

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

Talsmand

14. 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

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

Tillidsmandens opgaver

16. 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 forannevnte forhandlinger et tilfredsstillende resultat, står det tillidsmanden frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er til-

lidsmandens og hans arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

17. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

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

Særligt for DBI

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

Fremgangsmåde ved afskedigelse

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

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

§ 45 Arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

§ 46 Samarbejdet

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

§ 47 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 9 Ansættelse og afskedigelse

§ 48 Ansættelse

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

§ 49 Afskedigelse

Opsigelsesvarsler

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

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

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

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

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

Genantagelse

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

Tilskadekomst

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

Afbrydelse i anciennitet

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

Frihed i forbindelse med afskedigelse

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

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

Bortfald af opsigelsesvarsel

12. Opsigelsesvarsel for virksomheden bortfalder:

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

Manglende varsel

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

Tiltrædelse af andet arbejde

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

§ 50 Hjemsendelse

Parterne har aftalt følgende retningslinier om hjemsendelse, jf. [§ 49, stk. 12](#):

Grundlag for hjemsendelse

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

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

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

Løn

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

Andet arbejde

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

Orientering om genoptagelse

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

Genoptagelse af arbejdet

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

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

Kapitel 10 Ungarbejdere

§ 51 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.

§ 52 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.

§ 53 Aflønning af ungarbejdere

Timelønsarbejde

1. Mindstebetalingssatsen for ungarbejdere, der er fyldt

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

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

Akkordlønsarbejde

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

Akkordfors kud

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

Akkordopgørelse og akkordoverskud

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

§ 54 Sikkerhed og uddannelse

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

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

Kapitel 11

Øvrige bestemmelser

§ 55 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.

§ 56 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. [§§ 81 og 108](#) indgår i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Frihed til uddannelse

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

Anvendelsesmuligheder

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

Bidrag

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

Ledelse og administration

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

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

Ansøgninger

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

Uoverensstemmelser

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

§ 57 Lokale aftaler

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

§ 58 Vikararbejde

Vikarbureauet er medlem af Dansk Byggeri

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

Vikarbureauet er ikke medlem Dansk Byggeri

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

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

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

Øvrige forhold

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

§ 59 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

§ 60 Ansættelseskodeks

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

Kapitel 12

Regler for behandling af faglig Strid

§ 61 Faglig strid

Lokalforhandling

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

Mægling

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

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

Organisationsmøde

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

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

Faglig voldgift

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

28. I sager om faglige spørgsmål, jf. stk. 25 fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 5 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.
29. I øvrige sager fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 20 arbejdsdage før voldgiftsmødet indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden. Udveksling af eventuel replik og duplik skal ske senest henholdsvis 6 arbejdsdage før voldgiften fra klager og senest 2 arbejdsdage før voldgiften fra indklagede.
30. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
31. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.
32. Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
33. Ingen kan være medlem af mæglingssudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Konflikt

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

Tidsfrister

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

Udbetaling efter mægling og voldgift

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

§ 62 Fagretslig behandling i bortvisningssager

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

§ 63 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 overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
8. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
9. Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.
Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.
10. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger medarbejderens samtykke.

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

Faglig voldgift

13. Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.
14. For virksomheder, der ikke er medlem af 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 voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.
16. Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter 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 overenskomsten 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.

§ 64 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.

§ 65 Hastesag

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

§ 66 Arbejdsstandsning

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

§ 67 Overenskomststridige konflikter

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

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

Kapitel 13 Ligelønsnævn

§ 68 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

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

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

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

§ 69 Overenskomstens varighed

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

København, den 7. marts 2017

For Dansk Byggeri

For Fagligt Fælles Forbund

AFSNIT 2

Industrielle virksomheder

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

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

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

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

Kapitel 1

Arbejdstid

§ 70 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.

§ 71 Systematisk overarbejde

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

§ 72 Delpension, delefterløn

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

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

§ 73 Tilkaldearbejde

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

Kapitel 2 Løn

§ 74 Tidløn

Mindstebetalingssatsen

1. Mindstebetalingssatsen pr. time til voksne medarbejdere udgør 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

Arbejdsbestemte tillæg

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

1. marts 2017	kr. 127,25
1. marts 2018	kr. 129,25
1. marts 2019	kr. 131,25

Nyansatte uden brancheerfaring

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

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

§ 75 Minutfaktor

Nordsjællands 1. og 2. zone

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

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

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

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

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

Provinsen

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

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

1. marts 2017	199,64 øre
1. marts 2018	203,44 øre
1. marts 2019	208,19 øre

eksklusiv det faste tillæg på kr. pr. akkordtime.

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

Bonus

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

Forhandlinger

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

§ 76 Overarbejdsatser

Udførelse af overarbejde

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

Opgørelse af overarbejde

3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, [jf. § 74.](#)
4. Ved arbejde på arbejdsfrie hverdage regnes overarbejde fra normal arbejdstids begyndelse.

Natarbejde

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

§ 77 Dag/nattevagt

Dag- og nattevagt betales til enhver tid, såfremt anden aftale ikke træffes mellem de pågældende, med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, [jf. § 74.](#)

Kapitel 3

Øvrige bestemmelser

§ 78 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

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

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

Tilbagefald

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

Betingelser for sygeløn

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

Afbrydelse af anciennitet

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

Betaling

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

1. marts 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

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

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

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis kr. 143,00 / kr. 145,00 / kr. 147,00.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

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

Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

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

§ 79 Barns første sygedag

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

§ 80 Efteruddannelse

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

§ 81 Uddannelsesfond

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

For virksomheder, der har tiltrådt overenskomsten, og som ikke er

medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen, udgør beløbet 35 øre pr. time.

§ 82 Redskaber og arbejdstøj

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

Kapitel 4 Velfærdsforanstaltninger

§ 83 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde

Gældende regler

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

Orienteringsmøde

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

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

Skurpenge

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

AFSNIT 3

Dansk Beton Industri

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

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

Kapitel 1

Arbejdstid

§ 84 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

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

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

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

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

Opgørelse af overarbejde

4. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør.

Natarbejde

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

§ 85 Systematisk overarbejde

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

§ 86 Delpension, delefterløn

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

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

§ 87 Tilkaldearbejde

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

Kapitel 2 Løn

§ 88 Løn

Mindstebetalingssatsen

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

Anciennitetstillæg

2. Til medarbejdere med mere end 12 måneders anciennitet ydes et tillæg pr. time på

kr. 1,80

Arbejdsbestemte mindstebetalingssatser

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

1. marts 2017.....	kr. 128,80
1. marts 2018.....	kr. 130,80
1. marts 2019	kr. 132,80

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

1. marts 2017.....	kr. 127,20
1. marts 2018.....	kr. 129,20
1. marts 2019	kr. 131,20

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

1. marts 2017	kr. 129,95
1. marts 2018	kr. 131,95
1. marts 2019	kr. 133,95

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

1. marts 2017 kr. 131,55

1. marts 2018 kr. 133,55

1. marts 2019 kr. 135,55

Efter 12 måneders anciennitet tillægges satserne kr. 1,50

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

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

Nyansatte uden brancheerfaring

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

1. marts 2017 kr. 116,65

1. marts 2018 kr. 118,65

1. marts 2019 kr. 120,65

§ 89 Minutfaktor

Minutfaktor

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

1. marts 2017 247,33 øre

1. marts 2018 251,33 øre

1. marts 2019 256,33 øre

Bonus

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

Forhandlinger

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

Akkorder og produktivitsfremmende lønsystemer

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

§ 90 Overarbejdsatser

Betaling af overarbejde

1. På ugens 5 første arbejdsdage udgør tillægget for 1. time efter normal arbejdstids ophør 50%
For 2. og 3. time efter normal arbejdstids ophør udgør tillægget 75%
På arbejdsfrie søgnedage og 1. maj udgør tillægget for 1. og 2. time 75%
2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100%
3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, [jf. § 88 stk. 1.](#)

Arbejdsfrie hverdage

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

Fradrag for spisetider

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

§ 91 Dag/nattevagt

Dag- og nattevagt betales til enhver tid, såfremt anden aftale ikke træffes mellem de pågældende, med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, [jf. § 88.](#)

Kapitel 3

Øvrige bestemmelser

§ 92 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

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

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

Tilbagefald

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

Betingelser for sygeløn

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

Afbrydelse af anciennitet

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

Betaling

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

1. marts 2017kr. 143,00

1. marts 2018kr. 145,00

1. marts 2019kr. 147,00

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

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

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

Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis kr. 143,00 / kr. 145,00 / kr. 147,00.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

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

Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

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

§ 93 Barns første sygedag

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

§ 94 Redskaber og arbejdstøj

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

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

§ 95 Efteruddannelse

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

Kapitel 4

Ude- og rejsearbejde

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

Arbejdsområdet er dækket af overenskomstens almindelige bestemmelser, herunder akkordfastsættelse.

§ 96 Udearbejde

Definition af udearbejde

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

Betaling af vejpenge

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

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

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

Som præcisering af kost og logi kan følgende retningslinier gives:

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

Logi: Omfatter enkeltværelse med adgang til bad og toilet.

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

Der kan ikke kræves overtidstillæg for befordring.

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

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

Kranfører- og chaufførbetaling

6. Til chaufføren af mandskabsvognen betales der chaufføren, jf. overenskomstens [§ 88](#) for den tid, der ligger inden for den normale arbejdstid. Uden for den normale arbejdstid betales yderligere overtids-tillæg, jf. overenskomstens [§ 90](#).
7. Kranføreren aflønnes ved kørsel med kran med den i [§ 88](#) anførte sats + overtidsstillæg, jf. [§ 90](#) for den tid, der ligger uden for normal arbejdstid.

§ 97 Rejsearbejde

Betaling for udgifter til kost og logi

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

Kapitel 5 Velfærdsforhold

§ 98 Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde

Gældende regler

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

Orienteringsmøde

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

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

Skurpenge

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

AFSNIT 4

Stenhuggere, stenindustriarbejdere og stukkatører

Bestemmelserne i dette afsnit gælder for:

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

Kapitel 1 Løn

§ 99 Tidløn

Minimallønssatsen

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

1. marts 2017	kr. 121,90
1. marts 2018	kr. 123,90
1. marts 2019	kr. 125,90

Specialarbejdere på stenhuggerier

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

Uddannede stenindustriarbejdere

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

Faglærte stenhuggere og stukkatører

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

§ 100 Systematisk overarbejde

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

§ 101 Overarbejdsatser

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

§ 102 Rådighedsvagt

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

Når en medarbejder efter aftale har pligt til under rådighedsvagt at opholde sig i hjemmet (eller steder med samme tilkaldelsesmulighed) i vagtperioder, der alene omfatter søgnehelligdage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør fredag til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den 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 timetillæg 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 rådighedsvagtstillægget, og der betales normal aftalt timeløn plus tillæg i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde.

Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

§ 103 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, såfremt andet ikke er aftalt.

§ 104 Elever i svendenes akkorder

Elevers deltagelse i akkord

1. I de sidste 2 elevår er der, for elever i stenhuggerfaget og stukkatørfaget, adgang til akkord på basis af 2/3 af fagets overenskomstmæssige akkordsatser, dog har en elev krav på den under afsnit 5, [§ 113](#) nævnte løn.

Voksenelevers deltagelse i akkord

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

	1.3 2017	1.3.2018	1.3.2019
3. lønperiode 6,00 kr.	kr. 102,10	kr. 103,75	kr. 105,40
4. lønperiode 8,00 kr.	kr. 121,25	kr. 123,15	kr. 125,15

Feriepenge af akkordoverskud

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

Kapitel 2 Øvrige bestemmelser

§ 105 Sygdom og tilskadekomst

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

1. marts 2017 kr. 143,00

1. marts 2018 kr. 145,00

1. marts 2019 kr. 147,00

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

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

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

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

I ovennævnte periode betales ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

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

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

Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

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

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

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

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

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

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

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

§ 106 Barns første sygedag

1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.

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

3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

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

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

1. marts 2017	kr. 123,00
1. marts 2018	kr. 125,00
1. marts 2019	kr. 127,00

§ 107 Efteruddannelse

Faglærte stenhuggere og stukkatører

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

§ 108 Uddannelsesfond

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

Fonden finansieres efter nedenstående regler:

Medlemmer af Dansk Byggeri

2. For medarbejdere organiseret i forbund under BAT-kartellet og for virksomheder organiseret i Dansk Byggeri indbetaler organisationerne de af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg fastsatte beløb.
3. Bidraget for stenhuggere til Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond udgør pr. 1. januar 2005 et beløb svarende til 10 øre pr. faktisk præsteret time for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

Øvrige virksomheder

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

§ 109 Arbejds miljøuddannelse

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

Kapitel 3 Øvrige bestemmelser

§ 110 Øvrige bestemmelser

Sikkerhedsforhold

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

Rejsegodtgørelse

2. For arbejde uden for virksomhedens faste værksted og kørende i eget befordringsmiddel betales i kørselsgodtgørelse kr. 3,53 pr. påbegyndt km for såvel hen- som hjemkørsel, for så vidt medarbejderen påføres et større kilometerantal, end der normalt er mellem medarbejderens bopæl og værkstedet. Der betales dog i alle tilfælde, når der med eget befordringsmiddel transporteres håndværktøj.

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

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

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

Derudover betales et nærmere aftalt udetillæg.

Værktøj

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

Specialværktøj i tilstrækkelig mængde efter aftale mellem virksomhed og medarbejder.

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

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

Arbejdstøj

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

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

Kirkegårds- og skurafsavnsbetaling

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

1. marts 2017kr. 5,85

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

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

1. marts 2017kr. 8,75

Priskurant

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

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

Pr. 1. september 20004,5%

Pr. 1. marts 20024,5%

Pr. 1. marts 20031,6%

Pr. 1. maj 20042,8%

Pr. 1. marts 20052,8%

Pr. 1. marts 20062,7%

Pr. 1. marts 20073,0%

Pr. 1. marts 20083,0%

Pr. 1. marts 20093,0%

Pr. 1. marts 20101,5%

Pr. 1. marts 2011	1,8%
Pr. 1. marts 2012	1,2%
Pr. 1. marts 2013	1,3%
Pr. 1. marts 2014	1,3%
Pr. 1. marts 2015	1,4%
Pr. 1. marts 2016	1,9%
Pr. 1. marts 2017	1,8%
Pr. 1. marts 2018	1,9%
Pr. 1. marts 2019	2,1%

Akkordforhold

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Der aftales nærmere regler for samarbejdet mellem de to grupper.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Medarbejderne er pligtige til at overholde arbejdstiden.

Overalt i overenskomsten, hvor ordet "timeløn" eller "almindelig timeløn" uden nogen forklarende tilføjelse anføres, er dette at forstå som

den i overenskomsten anførte minimaltimeløn for arbejde på værksted.

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

Akkordering

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

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

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

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

Priserne optrykkes som et tillæg til priskuranten.

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

Når der træffes særlig akkordaftale om omfanget og betaling for udførelse af arbejde, der ligger uden for denne priskurant, skal denne akkordaftale udfærdiges skriftligt og underskrives af parterne. Opnås der ikke enighed, afleverer svendene dateret deres skriftlige formulerede krav til mesteren personlig (eller dennes repræsentant), og senest 6 dage efter aflevering skal der af mesteren afgives skriftlig svar. Senest

12 dage efter svendenes aflevering skal akkordaftalen være i orden og forsynet med parternes underskrift, eventuelt afgivet til mægling.

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

AFSNIT 5

Elever i stenhuggerfaget- og stukkatørfaget

§ 111 Den daglige/ugentlige arbejdstid

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

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

Feriefridage

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

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

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

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

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

Elever får kompensation for ikke afholdte feriefridage

§ 112 Elevtiden

1. Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 113 Løn

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

	1.3.2017	1.3. 2018	1.3.2019
1. lønperiode:	kr. 70,60	kr. 71,80	kr. 73,00
2. lønperiode:	kr. 85,80	kr. 87,25	kr. 88,75
3. lønperiode:	kr. 96,10	kr. 97,75	kr. 99,40
4. lønperiode:	kr. 113,25	kr. 115,15	kr. 117,15

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

EUX-elever

Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2015

3. 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 med 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 mindstbetalingssats/minimallønnen 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 overgangsordninger, som er fastsat af skolen i den lokale undervisningsplan.

Stenhuggere

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

§ 114 Voksenelever

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

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

§ 115 Elever i svendenes akkorder

Ved elevers og voksnelevers deltagelse i akkord henvises til bestemmelserne, som gælder for svende/voksne medarbejdere, se [§ 104](#).

§ 116 Løn- og ansættelsesforhold

Lønudbetaling

1. Elever ydes løn for 37 timer pr. uge inklusiv 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 maksimumssats.

Barselsløn

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

Barns første sygedag

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

Skoleperiode

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

Session

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

Sundhedsordning

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

§ 117 Forsikringsydelse til elever

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

§ 118 Pension

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

§ 119 Arbejdstøj

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

§ 120 Sikkerhedsfodtøj

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

§ 121 Værktøj

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

§ 122 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 f.eks. overnatter på skolen.

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

Anmærkning

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

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

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

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

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

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

§ 123 Velfærdsforanstaltninger

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

§ 124 Smuds- og vandbygningstillæg

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

§ 125 Feriebestemmelser

Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

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

Feriepenge af akkordoverskud

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

§ 126 Særlige bestemmelser

Skole

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

Svendeprøve

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

Arbejds miljørepræsentant

3. Elever kan ikke vælges til arbejdsmiljørepræsentant i uddannelsesperioden.

§ 127 Overarbejde

1. Elever kan deltage i overarbejde efter samme regler som for voksne medarbejdere.
2. Arbejdstiden for elever under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.
3. Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

4. For overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen50%
5. Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
6. For overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstidsbegyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100%
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100%
7. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 113.](#)

§ 128 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om elevoverenskomstens regler behandles efter fagets fagretlige regler.

AFSNIT 6 Industrilakerere

Bestemmelser i dette afsnit gælder for:

Medlemmer af Dansk Byggeri, som beskæftiger industrilakerere.

Kapitel 1 Løn

§ 129 Tidløn

Minimallønssatsen

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

1. marts 2017	kr. 115,60
1. marts 2018	kr. 117,60
1. marts 2019	kr. 119,60

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

Smudstillæg

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

1. marts 2017	kr. 3,00
1. marts 2018	kr. 3,05
1. marts 2019	kr. 3,10

Der betales ikke smudstillæg til ungarbejdere.

§ 130 Systematisk overarbejde

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

§ 131 Overarbejdsatser

1. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør til normal arbejdstids begyndelse og betales for de første 3 timer med et tillæg på 50% og for efterfølgende timer med 100% beregnet af den minimale timeløn.
Af de nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse.
2. Søn- og helligdage samt lørdag betales med tillæg på 100% beregnet af den minimale timeløn.

Under overarbejde og søn- og helligdagsarbejde tilstås det medarbejderne ½ times spisetid for hver fulde 3½ times arbejde uden fradrag i betalingen, herunder ½ times spisetid straks efter den normale arbejdstids ophør, såfremt overarbejdet skal strække sig over mere en 1 time. Sidstnævnte pause skal ikke medregnes i de 3½ times arbejde.

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

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

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

Dispensation for afspadsering af overarbejde skal godkendes af organisationerne.

Ansøgning fremsendes med de lokale parter anbefaling.

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

§ 132 Rådighedsvagt

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

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

1. 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 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 rådighedsvagtstillægget, og der betales normal aftalt timeløn plus tillæg i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde.

Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

§ 133 Hotel og fortæring

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

Kapitel 2 Øvrige bestemmelser

§ 134 Sygdom og tilskadekomst

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

1. marts 2017kr. 143,00

1. marts 2018kr. 145,00

1. marts 2019kr. 147,00

og højst for 37 timer pr. uge.

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

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

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

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

I ovennævnte periode betales ferie- og søgnehelligdagsbetaling.

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

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

Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 135 Barns første sygedag

1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse, indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.
3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.
4. Satsen for betalingen for frihed ved barns 1. sygedag udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2017	kr. 128,00
1. marts 2018	kr. 130,00
1. marts 2019	kr. 132,00

under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.
5. Ovennævnte tilkommer kun medarbejdere med en anciennitet på min. 5 måneder.

§ 136 Efteruddannelse

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

§ 137 Uddannelsesfond

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

Fonden finansieres efter nedenstående regler:

Medlemmer af Dansk Byggeri

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

Øvrige virksomheder

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

AFSNIT 7

Elever i industrilakererfaget

§ 138 Den daglige/ugentlige arbejdstid

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

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

Voksenelever

2. I det tilfælde virksomheden ønsker at modtage AUB's særlige refusions-sats for voksnelever, skal to særlige betingelser være opfyldt:
 - Vokseneleven skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
 - Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingsfrist. Jf. [§ 131](#).

Feriefridage

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

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

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

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

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

§ 139 Elevtiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 140 Løn

1. 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	kr. 65,75	kr. 66,85	kr. 68,00
2. år kr. pr. time	kr. 75,10	kr. 76,40	kr. 77,70
3. år kr. pr. time	kr. 82,10	kr. 83,50	kr. 84,95

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

§ 141 Overarbejde

1. Elever, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.
2. Arbejdstiden for elever under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.
3. Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
4. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales efter det løntrin, eleven er placeret på, samt tillæg efter overenskomstens afsnit 6 [§ 131](#).
5. Elever, der udfører overarbejde, betales udover lønnen i stk. 4 12,5% i feriegodtgørelse, der udbetales til hovedferien.
6. Skifteholdsarbejde, elever, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinier og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 142 Produktivitetfremmende lønsystemer

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

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

Hvis enighed ikke kan opnås, kan det fagretligt behandles.

§ 143 Løn- og ansættelsesvilkår

1. Elever ydes løn for 37 timer pr. uge inklusiv søgnehellidage med fradrag for eventuelle forsinkelser, der ikke skyldes sygdom.

Graviditetsundersøgelse

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

Barselsløn

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

Barns første sygedag

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

Skoleperiode

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

Session

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

Sundhedsordning

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

§ 144 Forsikringsydelse til elever

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

§ 145 Pension

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

§ 146 Arbejdstøj

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

§ 147 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Ude og rejsearbejde

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

Skoleperiode

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

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

4. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende elev går.
5. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.
6. Hvis offentlig befordring benyttes ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.
7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 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 afstandsbetingelsen i stk. 4 er opfyldt.

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

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

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

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

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

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

Anmærkning

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

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

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

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

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

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

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

Hotel og fortæring

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

§ 148 Feriebestemmelser

1. Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

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

Feriepenge af bonus

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

§ 149 Særlige bestemmelser

Skole

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

Svendeprøve

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

§ 150 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om elevoverenskomstens regler behandles efter fagets fagretlige regler.

AFSNIT 8

Protokollater

Protokollat om arbejdsmiljø

Der er mellem nedenstående organisationer enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler indenfor arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre 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 medarbejderne 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.

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

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 anlægsområdet 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 stiller i nogle tilfælde også krav til medarbejdernes 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 udbydere 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 realkompetencevurdering (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 videreudanne 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 arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsmiljøuddannelsen gennemføres på følgende måde:

Elevuddannelsen

Arbejdsmiljøuddannelsen ønskes gennemført i elevuddannelsen for følgende:

Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget

Det Faglige Fællesudvalg for Struktører, Brolæggere og Tagdækkere

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

Indholdet i arbejdsmiljøuddannelsen tages fra organisationernes uddannelsesplan for den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse

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

Elever kan ikke i uddannelsesperioden vælges til sikkerhedsrepræsentant

Opfølgning af elevers arbejdsmiljøuddannelse

(2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen)

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

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

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

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

Fælles arbejdsmiljøuddannelse

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

Arbejdsmiljøuddannelsen udbydes til afholdelse i fælles regi for organisationernes medlemmer

København, den 28. februar 2007

Protokollat om 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 personoplysninger ("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 udstationerende virksomheder

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

Parterne er enige om følgende.

Formål

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

Bestemmelserne i overenskomstens 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 bidrag/løntillæg skal jf. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

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

Nyt stk. 3:

Særligt vedrørende SH- og feriefridage

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

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

For tyske virksomheder, der er tilsluttet den tyske byggebranches 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.

Ikrafttrædelse

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

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

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

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

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

Kontakt til PensionDanmark

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

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

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

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

Rekruttering

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

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

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

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

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

København, den 2. marts 2014

Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenør

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

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

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

København, den 7. marts 2017

Protokollat om produktivitetsvækst gennem samarbejde og planlægning

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

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

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

København, den 2. marts 2014

AFSNIT 9 BILAG
Bilag 1
Hovedaftalen af 31. oktober 1973

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

mellem

Dansk Arbejdsgiverforening og
Landsorganisationen i Danmark

er gældende for overenskomstforholdet

§ 1

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

§ 2

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

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

4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.
5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.
6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part.

Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3

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

§ 4

1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til

de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

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

ganisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.

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

§ 5 (udgået)

Note

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

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

§ 6

1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af sel-

skabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

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

§ 7

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

§ 8

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

Protokollat

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

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

København, den 1. oktober 1992

Bilag 2 Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem **medarbejder:**

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

og **virksomhed:**

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

1 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 Industrilakerer Struktør Stilladsarbejder Metalarbejder/VVS
 Chauffør
Andet: _____

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

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

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

5 Antal arbejdstimer ved deltidbeskæftigelse: _____ 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. møbelpolstrer, 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 3 Arbejdsfordeling

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

1. Midlertidig forkortelse af arbejdstiden kan gennemføres på nedenstående vilkår, når der er lokal enighed herom, og fremsendt ansøgning er godkendt af organisationerne. Den fremsendte ansøgning skal indeholde cpr.nr. og navn på de af ansøgningen omfattede arbejdstagere.

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

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

Varsel og omfang

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

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

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

Hjemsendelsesperiode

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

Ansættelse og frigørelse

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

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

Ændringer og ophør

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

Ophør af ordninger skal meddeles skriftligt til organisationerne, forud for ophør.

Ændringer af ordninger skal godkendes af organisationerne efter samme regler, som gælder ved indførelse af ordninger.

Ophør og ændringer af eksisterende ordninger kan ske afdelingsvist, uanset ordningen er etableret for hele virksomheden.

Hasteordrer

6. Hvor uventede hasteordrer gør det nødvendigt at overgå til fuld arbejdstid, kan dette dog ske med 2 arbejdsdages varsel, og meddelelse herom skal omgående tilsendes organisationerne.

Overarbejde

7. Den medfør af en ordning gældende arbejdstid bestemmer den for den enkelte medarbejder normale arbejdstid. Tilsiges en medarbejder til arbejde ud over det efter ordningen for ham planlagte, betragtes dette som overarbejde og betales som sådant.

Afgrænsning

8. Reduceret ugentlig arbejdstid (arbejdsfordeling) kan med rimelig driftsmæssig begrundelse indføres for én eller flere afdelinger af en virksomhed uden nødvendigvis at berøre arbejdstid m.v. i andre afdelinger af samme virksomhed.

Afgrænsningsoverarbejde

9. Arbejdsfordelingsordninger på én eller flere afdelinger af en virksomhed udelukker ikke nødvendigheden af og pligten til i givet fald at udføre overarbejde i andre afdelinger.
10. Uddannelse bør være drøftet før arbejdsfordeling ansøges.

Bilag 4

Aftale om forpraktik

Mellem Dansk Byggeri, Faglig Fælles Forbund og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark

Baggrund

Frafaldet på erhvervsuddannelserne er bekymrende. Det er organisationernes vurdering, at en del af dette frafald kan undgås, hvis de — som vælger uddannelse — har bedre praktiske forudsætninger for at vurdere og fornemme om branchen/uddannelsen er noget for dem.

Forpraktikken kan med fordel også bruges som introduktion til bygge- og anlægsbranchen for unge med anden etnisk baggrund.

Formål

Formålet med forpraktik for unge er følgende:

at virksomheden og den unge får mulighed for at opbygge et samarbejde, som efterfølgende ville kunne resultere i en uddannelsesaftale

at virksomheden får mulighed for at danne sig et indtryk af den unges personlige, almene og faglige kvalifikationer, og om disse passer ind i faget og virksomhedens organisation

at den unge via relevant arbejde får afprøvet evner og interesse for det valgte fag

at mindske frafaldet blandt elever

at skabe flere potentielle praktikpladser blandt flere virksomheder

Rammer

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

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

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

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

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj. Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge partner med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden aftalens udløb, skal virksomheden skriftlig begrunde, hvorfor forpraktikanten ikke kan fuldføre forpraktikaftalen.

Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg.

Forpraktikaftalen bortfalder automatisk ved aftalens afslutningsdato og ved indgåelse af ordinær uddannelsesaftale.

Der kan individuelt aftales kortere arbejdstid i de tilfælde, hvor forpraktikanten har behov for sproglig og boglig opkvalificering.

Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg.

Virksomhedens forpligtelser

1. Virksomheden sikrer, at forpraktikanten under hele aftaleperioden knyttes til en voksen uddannelsesansvarlig kontaktperson. Den uddannelsesansvarlige kontaktperson skal ved aftalens start sikre, at forpraktikanten modtager en grundig arbejdsmiljømæssig instruktion vedrørende fagets arbejdsopgaver.
2. Virksomheden giver løbende instruktion og fører effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.
3. Virksomheden giver forpraktikanten en begyndende indsigt i fagets arbejdsopgaver og tilrettelægger forpraktikantens deltagelse i arbejdsopgaver med sigte på at vedkommende - på "begynderstadiet" - tilegner sig det anvendte fagsprog og bliver motiveret til en erhvervsuddannelse.
4. Virksomheden tegner en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, der er dækkende under hele aftaleperioden.

Forpraktikantens forpligtelser

1. Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.
2. Følge de instrukser som virksomheden - og øvrige ansatte - giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver.

Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser, som er fastlagt og udleveret af virksomheden herunder:

anmeldelse af sygdom eller andet fravær underretning om bopæl.

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynet bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8, vedrørende bemyndigelser og dispensationer m.v.

Ansættelsesaftale

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning.

København den 26. september 2006

Stikordsregister

A

Afholdelse af ferie	43
Flytning af ferie.....	44
Hovedferie	43
Kollektiv ferielukning	44
Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår	44
Lægning af ferie	44
Restferie	44
Aflønning af ungarbejdere	70
Akkordforsku.....	71
Akkordlønsarbejde	71
Akkordopgørelse og akkordoversku.....	71
Timelønsarbejde	70
Afskedigelse	65
Afbrydelse i anciennitet	66
Bortfald af opsigelsesvarsel	67
Frihed i forbindelse med afske digelse.....	66
Genantagelse	66
Manglende varsel	67
Opsigelsesvarsler.....	65
Tilskadekomst	66
Tiltrædelse af andet arbejde	67
Anden arbejdstid.....	32
Ansættelse	65
Ansættelse på funktionærlignende vilkår ...	17
Anciennitet.....	18
Arbejdstid	19
Ferie	19
Løn	18
Opsigelse	18

Pension af ferietillæg.....	19
Sygdom	20
Særlig opsparing	19
Søgnehellidage	19
Ansættelseskodeks.....	77
Arbejds miljørepræsentanter ..	63
Arbejdsret.....	86
Arbejdsstandsning	87
Arbejdstid	21
Daglig arbejdstid	21
Den daglige arbejdstid	21
Den ugentlige arbejdstid	21
Fastlæggelse af daglig arbejdstid	21
Forskudt arbejdstid.....	22
Systematisk overarbejde... 91; 103; 118; 142	
Variierende ugentlig arbejdstid	22

B

Barns første sygedag.... 98; 111; 122; 147	
Barsel	39
Betaling	40
Betaling under forældreorlov efter 1. juli 2017	40
Forældreorlov	39
Fædreorlov	39
Graviditetsorlov/barselorlov	39
Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	54

Arbejde på søgnehelligdag	55
Betaling	54
Dødsfald	56
Forskud	54
Fratrædelse	55
Garanti.....	56
Opsparing.....	54
Restbeløb	55
Ret til forskud	55
Udbetaling af forskud	54
Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.....	73
Børneomsorgsdage	41
Børns hospitalsindlæggelse...	41

D

DA/LO Udviklingsfonden.....	73
Dag/nattevagt	95; 108
Definition Permanente/ikke permanente arbejdspladser	12
Flytning.....	12
Permanente arbejdspladser	12
Vekslede beskæftigelse ...	12
Delpension, delefterløn ..	92; 103
Deltid.....	29
Aflønning	30
Arbejde på deltid	29
Arbejdstidens længde	29
Arbejdstidens længde og placering	29
Deltidsarbejde uden for normal arbejdstid	30
Opsigelsesbestemmelser ...	30
Overarbejde	30
Sikring af fuldtidsbeskæftigede	30

E

Efteruddannelse....	98; 112; 123; 147
Faglærte stenhuggere og stukkatorer.....	123
Elever.....	131; 149
Arbejds miljørepræsentant	139
Arbejdstøj	135; 152
Den daglige/ugentlige arbejdstid	131; 149
Elever i svendenes akkorder	133
Elevtiden.....	131; 150
EUX-elever	132
Fagretlig behandling.	140; 156
Feriebestemmelser ..	139; 155
Feriefridage	131; 149
Forsikringsydelse til elever	134; 152
Løn	132; 150
Løn- og ansættelsesforhold	133
Løn- og ansættelsesvilkår	151
Overarbejde.....	139; 150
Pension	135; 152
Produktivitetsfremmende lønsystemer	151
Rejsegodtgørelse	136; 153
Sikkerhedsfodtøj	135
Skole	139; 156
Smuds- og vandbygningstillæg	138
Stenhuggere	133
Svendeprøve.....	139; 156
Velfærdsforanstaltninger ..	138
Voksenelever.....	133; 149
Værktøj.....	135
Elever i svendenes akkorder	120

Feriepenge af akkordoverskud	120
Voksenelevers deltagelse i akkord.....	120

F

Faglig feriefond	53
Faglig strid	78
Faglig voldgift	80
Konflikt.....	81
Lokalforhandling	78
Mægling.....	78
Organisationsmøde.....	79
Tidsfrister.....	81
Udbetaling efter mægling og voldgift	82
Fagretslig behandling i bortvisningssager	82
Feriegodtgørelse.....	46
Beregning af sygeferiegodtgørelse	46
Feriekortordning.....	47
Attestation af feriekort	48
Elektroniske feriekort.....	48
Lønseddel som feriekort.....	48
Udstedelse af restferiekort	49
Ferieregler for udstationerede medarbejdere	58
Afholdelse af ferie	58
Betaling af ferie	58
Tyske virksomheder	59
Forsøgsordninger	32
Fridage	30
1. Maj.....	30
Feriefridage	31
Sygdom på feriefridage	31

G

Generelt	33
Behandling af uoverenstemmelser	34
Lønfastsættelse.....	33
Misforhold som helhed	33

H

Hastesag.....	87
Hjemsendelse	67
Andet arbejde	68
Genoptagelse af arbejdet... ..	68
Grundlag for hjemsendelse	67
Løn	68
Orientering om genoptagelse	68
Holddrift.....	24
Afbrydelse, omlægning eller overflytning	25
Arbejde på eller forskydning af fridage.....	26
Arbejdsdøgnet	26
Arbejdstidsbestemmelser	25
Overarbejde.....	26
Særlige arbejdstidsbestemmelser	25
Tillæg for holddriftsarbejde	26
Varsel og varighed	24
Virksomhedens driftstid.....	24
Hotel og fortæring	119; 144

I

Informationsmøde	15
------------------------	----

L

Ligelønsnævn	88
--------------------	----

Lokalaftaler	27
Lokale aftaler	75
Løn.....	105
Anciennitetstillæg	105
Arbejdsbestemte mindstebetalingssatser ..	105
Mindstebetalingssatsen....	105
Nyansatte uden brancheerfaring	106
Lønningssperioden	34
Lønsedler.....	35
Elektroniske lønsedler	36
Lønudbetaling	34
Udbetalingsdag	34
Ved antagelse og afskedigelse	35
Ved ferie	35
Ved helligdage	35

M

Minutfaktor	94; 106
Akkorder og produktivitetsfremmende lønsystemer	107
Bonus	94; 107
Forhandlinger	95; 107
Nordsjællands 1. og 2. zone	94
Provinsen	94

N

Nedsat arbejdsevne	31
Ansættelsesbevis	31
Godkendelse	31
Løn og arbejdstid	31
Misbrug.....	31

O

Omgåelse af overenskomsten	76
Omsorgsdage	42
Oplysninger om ansættelse ...	16
Ansættelsesbevis	16
Manglende overholdelse af oplysningspligten	16
Ændringer i ansættelsesforholdet	16
Optagelse af nye medlemmer	14
Nye medlemmer med anden overenskomst	14
Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst	14
Tilpasningsforhandlinger	14
Optjening af ferie	43
Overarbejde	90; 102
Natarbejde.....	91; 102
Udførelse af overarbejde... 90;	102
Overarbejdssatser	95; 107; 118; 142
Arbejdsfrie hverdage	107
Betalning af overarbejde	107
Fradrag for spisetider	107
Natarbejde.....	95
Opgørelse af overarbejde ..	95
Udførelse af overarbejde....	95
Overenskomstens gyldighedsområde.....	11
Overenskomstens varighed ...	89
Overenskomststridige konflikter	87
Overførsel af ferie	46

P

Pension	38
---------------	----

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	38
Pensionsbidraget	38
Sundhedsordning	39
Pension og sundhedsordning	
Indbetaling af pensionsbidrag	38

R

Redskaber og arbejdstøj	99; 111
Rejsearbejde	114
Betaling for udgifter til kost og logi	114
Resultatløn	36
Rådighedsvagt	119; 144

S

Samarbejde og arbejdsmiljø ..	64
Samarbejdet	64
Seniorordning	56
Afholdelse	56
Forskudsbetaling	57
Optjening	56
Placering	57
Seniorordningens første år ..	57
Udbetaling af pensionsbidrag	57
Sikkerhed og uddannelse	71
Stenhuggere/stenindustriarbejdere og stukkatører	117
Sygdom og ferie	45
Raskmelding under kollektiv lukning	45
Sygemelding under kollektiv lukning	45
Sygdom og tilskadekomst	96; 109; 121; 145

§ 56-aftale	97; 110
Afbrydelse af anciennitet ...	96; 109
Betaling	97; 110
Betingelser for sygeløn	96; 109
Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen	97; 110
Sygelønnens beregning	97; 110
Tilbagefald	96; 109
Varighed	96; 109
Særlige bestemmelser	51
Afkald på ferie	52
Arbejde i ferien	52
Feriepengegaranti	52
Forældelse af feriegodtgørelse	52
Handel med feriekort samt kreditorforfølgning	51
Modregning og tilbageholdelse	52
Uoverensstemmelser	52
Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere	
Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere	56

T

Tidløn	93; 117; 141
Arbejdsbestemte tillæg	93
Faglærte stenhuggere og stukkatører	117
Mindstebetalingssatsen	93
Minimallønssatsen	141

Nyansatte uden brancheerfaring	93
Smudstillæg	141
Specialarbejdere på stenhuggerier.....	117
Uddannede stenindustriarbejdere	117
Tilkaldearbejde	92; 104
Tillidsmandsregler.....	60
Afskedigelse af tillidsrepræsentant	63
Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter	61
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter	61
Fremgangsmåde ved afskedigelse.....	63
Fællestillidsrepræsentant ...	61
Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant	60
Hvor vælges tillidsrepræsentant	60
Særligt for DBI.....	63
Talsmand.....	62
Tillidsmandens opgaver	62
Tillidsmandens pligter	62
Valg af tillidsmand	60

U

Udbetaling af feriegodtgørelse	49
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	50
Uddannelsesfond... ..	98; 123; 148
Udearbejde	113
Betaling af vejpenge.....	113
Definition af udearbejde ...	113
Kranfører- og chaufførbetaling	114

Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold.....	82
Faglig voldgift	84
Fortrolighed	86
Organisationsmøde	83
Orientering af forbundene ..	86
Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	
Anvendelsesområde	84
Fagretlig behandling.....	85
Omgåelse	84
Ugentlig arbejdstid med timeopsparing.....	22
Ungarbejdere	70
Almindelige bestemmelser .	70
Antagelse af ungarbejdere .	70

V

Vejrligsstop	36
Velfærdsforanstaltninger ved udearbejde	100; 115
Skurpenge	101; 116
Vikararbejde.....	75
Ikke medlem Dansk Byggeri	75
Medlem af Dansk Byggeri ..	75

W

Weekendarbejde.....	27
Arbejdstid	28
ATP	28
Ferie	28
Fridage og arbejde på søn- og helligdage	28
Lønforhold	28
Overflytning	29
Sygedagpenge	28

Z

Zoneinddeling i Nordsjælland 13

Ø

Øvrige bestemmelser..... 125
Akkordering 129
Akkordforhold 127

Arbejdstøj 126
Kirkegårds- og
skurafsavnsbetaling..... 126
Priskurant 126
Rejsegodtgørelse 125
Sikkerhedsforhold 125
Værktøj..... 125

2017

Dansk Byggeri
Nørre Voldgade 106
1358 København K
Telefon: 72 16 00 00
info@danskbyggeri.dk
www.danskbyggeri.dk

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Telefon: 70 300 300
3f@3f.dk
www.3f.dk



2017

2017

2017

20