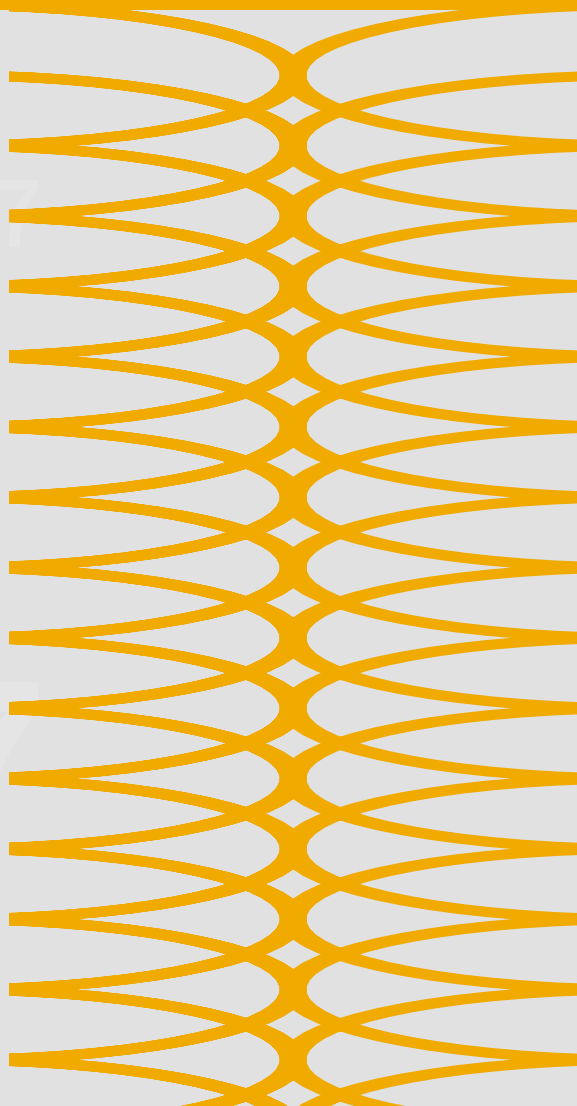




FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

**OVERENSKOMST 2017
FOR MURER- OG MURERARBEJDSMANDSARBEJDE
MELLEM:
DANSK BYGGERI OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND**



2017

2017

17

2017

Overenskomst 2017

for

murer- og murerarbejdsmandsarbejde

mellem

Dansk Byggeri

og

Fagligt Fælles Forbund

Almindelig tekst: Gælder for alle områder

Fed tekst: Gælder kun for provinsen

Kursiv tekst: Gælder kun for København samt
Nordsjællands 1. og 2. zone

INDHOLDSFORTEGNELSE:

AFSNIT 1 - OVERENSKOMST	9
Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde	9
§ 1 Gyldighedsområde	9
§ 2 Zoneinddeling i København og Nordsjælland	9
§ 3 ptagelse af nye medlemmer	11
§ 4 Gensidige forpligtelser	12
Kapitel 2 Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde	13
§ 5 Informationsmøde	13
Kapitel 3 Ansættelsesforholdet	14
§ 6 Oplysninger om ansættelsesforholdet	14
§ 7 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	15
Kapitel 4 Arbejdstidsbestemmelser	19
§ 8 Den ugentlige arbejdstid	19
§ 9 Den daglige arbejdstid	19
§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid	19
§ 11 Arbejdstid der medfører overnatning	20
§ 12 Deltid	20
§ 13 Fridage	21
Kapitel 5 Overarbejde	22
§ 14 Overarbejde / søn- og helligdagsarbejde	22
§ 15 Systematisk overarbejde	23
Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser	24
§ 16 Lønforhold	24
§ 17 Generelt	25
§ 18 Velfærdsforanstaltninger	27
§ 19 Kørselsgodtgørelse	29
Kapitel 7 Lønudbetaling	30
§ 20 Lønningsperiode	30

§ 21	Lønudbetaling	30
§ 22	Lønsedler	31
Kapitel 8	Resultatløn	32
§ 23	Akkordforhold	32
§ 24	Akkordforsku d	33
§ 25	Undersku d i akkorden	34
§ 26	Afbrydelse af akkord/reparationsarbejde	34
§ 27	Udbetaling af akkord og akkordafsav n	35
§ 28	Akkorderingskrav	36
§ 29	Opmåling	37
§ 30	Regnskab over akkordarbejde	37
§ 31	Udlevering af faglige voldgiftskendelser	38
§ 32	Virksomhedens deltagelse i akkord	39
§ 33	Elevers deltagelse i akkord	39
§ 34	Permanent priskurantudvalg	39
§ 35	Andre overenskomster	40
Kapitel 9	Pension	41
§ 36	Pension og sundhedsordning	41
Kapitel 10	Sygdom, barns 1. sygedag, m.v.	43
§ 37	Sygdom og tilskadekomst	43
§ 38	Barns første sygedag	45
§ 39	Børns hospitalsindlæggelse	45
§ 40	Børneomsorgsdage	46
§ 41	Barsel	46
§ 42	Omsorgsdage	48
§ 43	Nedsat arbejdsevne	48
Kapitel 11	Ferie- og søgnehellig dagsregler	49
§ 44	Optjening af ferie	49
§ 45	Afholdelse af ferie	49
§ 46	Sygdom og ferie	51
§ 47	Overførsel af ferie	52

§ 48	Feriegodtgørelse.....	52
§ 49	Feriekortordning.....	53
§ 50	Udbetaling af feriegodtgørelse	55
§ 51	Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	56
§ 52	Særlige bestemmelser.....	58
§ 53	Faglig feriefond.....	59
§ 54	Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	60
§ 55	Seniorordning	62
§ 56	Ferieregler for udstationerede medarbejdere	64
Kapitel 12 Samarbejdet		66
§ 57	Tillidsmandsregler.....	66
§ 58	Arbejds miljørepræsentanter	68
§ 59	Samarbejde	70
§ 60	Samarbejde og arbejdsmiljø.....	70
Kapitel 13 Uddannelse		72
§ 61	Bygge og Anlægsbranchens Udviklingsfond	72
§ 62	Uddannelsesordning.....	73
§ 63	Murerarbejdsmandsuddannelsen	74
§ 64	Uddannelsesfond.....	74
§ 65	DA/LO Udviklingsfond	75
Kapitel 14 Ansættelse og afskedigelse.....		76
§ 66	Ansættelse	76
§ 67	Afskedigelse	76
Kapitel 15 Regler for behandling af faglig strid.....		78
§ 68	Faglig strid	78
§ 69	Fagretlig behandling i bortvisningssager	83
§ 70	Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold	83
§ 71	Arbejdsret	88
§ 72	Hastesag.....	88
§ 73	Arbejdsstandsning	88

Kapitel 16 Ovn- og ildfast arbejde	89
§ 74 Ovn- og ildfast arbejde	89
Kapitel 17 Ligelønsnævn	92
§ 75 Ligelønsnævn	92
Kapitel 18 Øvrige bestemmelser	94
§ 76 Arbejdstøj.....	94
§ 77 Forsøgsordninger	94
§ 78 Elektroniske dokumenter	95
§ 79 Vikararbejde.....	95
§ 80 Omgåelse af overenskomsten.....	96
§ 81 Ansættelseskodeks	97
§ 82 Vinterbyggeri.....	97
§ 83 Overenskomstens varighed	100
AFSNIT 2 – ELEVER	101
§ 1 Den daglige arbejdstid	101
§ 2 Elevtiden	101
§ 3 Løn.....	101
§ 4 Voksenelever	103
§ 5 Elever i svendenes akkord	103
§ 6 Løn- og ansættelsesforhold	103
§ 7 Pension	104
§ 8 Forsikringsydelse til elever	104
§ 9 Arbejdstøj.....	105
§ 10 Sikkerhedsfodtøj.....	105
§ 11 Værktøj	105
§ 12 Rejsegodtgørelse.....	105
§ 13 Velfærdsforanstaltninger	108
§ 14 Smuds- og vandbygningstillæg	108
§ 15 Feriebestemmelser	108
§ 16 Særlige bestemmelser.....	109
§ 17 Fagretlig behandling	110

§ 18 Ikrafttrædelse og opsigelse	110
--	-----

AFSNIT 3 PROTOKOLLATER 111

Protokollat om arbejdsmiljø	111
Protokollat om Byggeriets Arbejdsmiljøbus.....	112
Protokollat om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet	113
Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen.....	115
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.....	117
Protokollat om social dumping.....	118
Protokollat om forordning nr. 2016/679 om behandling af personoplysninger ("Persondataforordningen")	119
Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder.....	120
Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter.....	122
Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenører.....	123
Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder.....	124
Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder.....	127
Protokollat om produktivitetsvækst gennem samarbejde og planlægning.....	129
Protokollat om uddannelse for murerbranchen	130
Protokollat om aftaler ved akkordarbejde samt ved senere brug af den forenkledede priskurant	131
Protokollat om emner til drøftelse i § 34-udvalg	132
Protokollat om forenklet brug af priskuranterne	134
Protokollat om forpraktikanter	135
Protokollat om genoptrykning af priskuranter.....	136
Protokollat om uddannelse for murerbranchen	137

AFSNIT 4 BILAG	138
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	138
Bilag 2 Ansættelsesbevis	145
Bilag 3 Aftalegrundlag om murerarbejdsmandsuddannelsen	146
Bilag 4 Skema over årstids- og vejrligsbestemte foranstaltninger ..	152
Stikordsregister	155

AFSNIT 1 - OVERENSKOMST

Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Gyldighedsområde

1. Overenskomsten for murer- og murerarbejdsmandsarbejde er gældende med virkning pr. 1. marts 2017 for alle medlemmer af Dansk Byggeri inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde med de ændringer og rettelser, der er aftalt ved overenskomstforhandlingerne 2017.
2. Der er endelig enighed om, at det ikke med færdiggørelsen af sammenskrivningen har været parternes hensigt at ændre på overenskomstens faglige gyldighedsområde.

§ 2 Zoneinddeling i København og Nordsjælland

Overenskomst vedr. København og Nordsjælland (Hovedstaden)

1. zone

1. Følgende kommuner: Dragør, Tårnby, København, Frederiksberg, Hvidovre, Brøndby, Vallensbæk, Albertslund, Glostrup, Rødovre, Gentofte, Gladsaxe, Herlev, Ballerup, Furesø, Lyngby-Taarbæk, Rudersdal, Allerød, Hørsholm, Fredensborg.

2. zone

2. Følgende kommuner: Helsingør, Gribskov, Halsnæs, Hillerød, Frederikssund, Egedal, Høje-Taastrup, Ishøj, Greve.

Murerarbejds mænd

3. Overenskomsten gælder for hele landet bortset fra København og Frederiksberg kommuner.
4. For murerarbejdsmandsarbejde i København og Frederiksberg kommuner gælder overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Murerarbejds mændenes Fagforening i København.



§ 3 Optagelse af nye medlemmer

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

Nye medlemmer med anden overenskomst

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

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

2. Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i Dansk Byggeri, gælder i indtil tre måneder efter, at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af Dansk Byggeri. Herefter bliver Dansk Byggeris overenskomst på området gældende.

Tilpasningsforhandlinger

3. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i Dansk Byggeri, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 68 stk. 21](#).

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.

Udmeldelse

4. Ved udmeldelse af Dansk Byggeri aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, med mindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA-organisation.

§ 4 Gensidige forpligtelser

Murersvende

1. Dansk Byggeri forpligter sig til fortrinsvis at beskæftige murersvende til murerarbejde som sædvanemæssigt udføres af murersvende og elever.
2. **Fagligt Fælles Forbund - murer- og murerarbejdsmandsgruppen, forpligter sig og sine medlemmer til ikke at arbejde for eller afslutte overenskomster med nogen uden for Dansk Arbejdsgiverforening stående arbejdsgiverorganisation eller arbejdsgiver på ringere løn og arbejdsvilkår end de mellem Arbejdsgiverforeningen og dens fagorganisationer og forbundet aftalte vilkår, alt under forudsætning af, at organisationerne ikke derved kommer i konflikt med bestående lovgivning.**
3. **Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund, murer- og murerarbejdsmandsgruppen er enige om, at det skal betragtes som brud på denne overenskomst, hvis de kontraherende parter eller deres medlemmer lader udføre arbejde eller arbejder på andre vilkår (akkord og timelønsvilkår) end de i nærværende overenskomst fastsatte.**
4. **To eller flere virksomheder kan kun samarbejde på et stykke arbejde, hvis der foreligger et reelt forretningsforhold. Herfra dog undtaget arbejder, hvor en underentreprenør eller et specialfirma alene antager murersvende og murerelever (ved arbejde med gipspuds m.v. dog murersvende, murerelever og murerarbejds mænd jf. priskurantens afsnit VI P) til arbejdets udførelse.**
5. **Svendene må ikke påtage sig arbejde for egen regning ved nybygninger, ved ombygnings- og reparationsarbejder uden for den normale arbejdstid.**
6. For at højne fagets udvikling og for at sikre arbejdet udføres i god kvalitet og sikkerhedsmæssigt forsvarligt er partnerne enige om det naturlige i, at medarbejderen og virksomhed er medlem af den overenskomstbærende organisation.

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 ansættelsesforholdet

Oplysninger om ansættelsesforholdet

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.

Oplysningerne skal indeholde mindst samme oplysninger, som er fremhævet i det som bilag vedhæftede ansættelsesbevis.

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

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

Rejse og arbejde i udlandet

2. Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, skal der forud for rejsens påbegyndelse gives medarbejderen oplysninger om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring (ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport), den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturallier under opholdet, herunder kost og logi, varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen, hvorvidt der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

Ændring i ansættelsesforholdet

3. 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

4. Såfremt medarbejderen ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2 i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens Regler om behandling af faglig strid.

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

Overgangsbestemmelser

5. 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.

Elever

6. Elevansættelser er ikke omfattet af nærværende aftale.

§ 7 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

1. Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de retningslinjer, der er anført i denne aftale.
2. Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet, kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

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

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

Løn

4. Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed. Aftalen forhindrer ikke deltagelse i akkord eller bonusordninger.

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.

5. 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

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

Opsigelse

7. 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.

8. 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

9. Arbejdstiden, herunder eventuel overtid og betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ferie

10. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens [§ 48](#).

Pension af ferietillæg

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

Søgnehelligdage

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

Feriefridage

13. Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
14. 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

15. 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%

Der beregnes feriepenge (12½ %) af beløbet.

Udbetaling

16. 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 retningslinjer behandles efter overenskomstens [§ 68 Regler for behandling af faglig strid](#).

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

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

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

Kapitel 4 Arbejdstidsbestemmelser

§ 8 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 9 Den daglige arbejdstid

1. Den normale daglige arbejdstid begynder kl. 7.00
2. Der holdes 2 gange ½ times spisepause pr. arbejdsdag.
3. Spisepauserne placeres i overensstemmelse mellem virksomheden og medarbejderne. Virksomheden og medarbejderne kan aftale, at der kun afholdes en spisepause.
4. For så vidt virksomheden og medarbejdere er enige derom, og såvel Dansk Byggeri og den lokale fagforening orienteres, kan arbejdstiden omlægges inden for kl. 6.00 – 18.00, når det daglige timetal overholdes. Der betales i sådanne tilfælde intet tillæg for overarbejde.

§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid

Varierende arbejdstid

1. Der kan lokalt træffes enighed om, at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige effektive arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer.
2. Arbejdstiden kan lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.
3. Perioden kan ikke strækkes udover 10 uger ekskl. ferie.
4. En sådan aftale skal foreligge skriftligt og må ikke medføre en længere normal arbejdstid end 10 effektive arbejdstimer.

5. Aftalen skal godkendes af den lokale forbundsafdeling inden den aftalte periode påbegyndes.

§ 11 Arbejdstid der medfører overnatning

1. Ved arbejdsopgaver, der medfører overnatning uden for hjemmet, kan den normale effektive arbejdstid omlægges inden for kl. 6.00 til kl. 18.00, når virksomheden og medarbejderne er enige derom (evt. 4-dages arbejdsuge).
2. En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 timer.
3. Der betales ikke tillæg for overarbejde.

Hotel og fortæring

4. Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard). Til dækning af udgifter til små fornødenheder udbetales der i henhold til Ligningsrådets gældende satser (pr. 1. januar 2017 er satsen kr. 121,75 pr. døgn).

§ 12 Deltid

Uanset bestemmelserne om den normale ugentlige og daglige arbejdstid kan der lokalt træffes aftale om deltidsbeskæftigelse på følgende betingelser:

1. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigelse skal i normale uger være mindst 15 timer og højst 30 timer.
2. Ved en virksomheds etablering af deltidsbeskæftigelse modtager organisationerne i hvert tilfælde underretning om længde og placering af arbejdstiden.
3. Ændring af arbejdstiden (længde og placering) kan kun ske med 4 kalenderugers varsel.
4. Aflønning af deltidsbeskæftigelse sker i henhold til de almindelige gældende overenskomst-mæssige bestemmelser, således at der ik-

ke ydes de omhandlede medarbejdere nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

5. Arbejdes der ud over det mellem parterne fastsatte antal timer, ydes der overenskomstmæssig overtidsbetaling herfor.
6. De i [§ 67](#) anførte opsigelsesbestemmelser er ligeledes gældende for deltidsmedarbejdere.

§ 13 Fridage

1. maj

1. 1. maj er hel fridag.

Grundlovsdag

2. Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdagsforsku d i henhold til [§ 54 stk. 3](#).

Feriefridage

3. Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
4. Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehellig dage, jf. [§ 54](#) og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.
5. Forsku d for feriefridagene udgør 1.100,00 kr. til voksne medarbejdere.
6. Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere.

Kapitel 5 Overarbejde

§ 14 Overarbejde / søn- og helligdagsarbejde

Overarbejde

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 overenskomstmæssige minimale timeløn excl. værktøjsgodtgørelse.
2. Af de nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse.
3. Søn- og helligdagsarbejde samt for arbejde på lørdage betales med et tillæg på 100% beregnet af den overenskomstmæssige minimale timeløn excl. værktøjsgodtgørelse.
4. Under over-, søn- og helligdagsarbejde tilstås der medarbejderne $\frac{1}{2}$ times spisetid for hver fulde $3\frac{1}{2}$ times arbejde uden fradrag i betalingen, herunder $\frac{1}{2}$ times spisetid straks efter den normale arbejdstids ophør, såfremt overarbejde skal strække sig over mere end 1. time.

Søn- og helligdagsarbejde

Overarbejde samt søn- og helligdagsarbejde kan udføres, når virksomheden og medarbejderne er enige herom.

5. Medarbejderne skal være villige til at udføre overarbejde samt søn- og helligdagsarbejde, når det er nødvendigt.

Som nødvendigt regnes:

- Udstillingsarbejde, reparation af butiks-, værksteds- og fabrikslokaler, der, såfremt arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville forhindre andre virksomheders medarbejdere i at kunne arbejde.
- Medarbejdere ved brønd- og kloakanlæg, broer o.lign., der, såfremt arbejdet blev udført i den normale arbejdstid, ville lægge hindringer i vejen for den almindelige samfærdsel.

- Arbejde ved undermuring af bygninger, fremkaldt ved udgravning af nabo-grunden el.lign. arbejde, der nødvendigvis må udføres for at hindre ulykkestilfælde.

Afspadsering

- 6. Overarbejde over 4 timer pr. uge skal afspadseres inden for 3 måneder efter arbejdets udførelse.**

§ 15 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.

Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser

§ 16 Lønforhold

Almindelige tidlønsbestemmelser

1. Den minimale timeløn ved tidlønsarbejde, udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori falder
 - 1. marts 2017 kr. 121,90
 - 1. marts 2018 kr. 123,90
 - 1. marts 2019 kr. 125,90

Lønforhandling

2. Forhandling om ændring af timelønnen ved tidlønsarbejde kan på den enkelte virksomhed højst finde sted 1 gang i hvert overenskomstår.
3. Ændring af den minimale timeløn påvirker ikke lønninger, der i forvejen ligger på eller over den nye minimale timeløn og evt. overenskomstmæssige tillæg, men medfører, at lønninger, der henholdsvis pr. 1. marts 2017, 1. marts 2018, og 1. marts 2019 ligger lavere end den nye overenskomstmæssige sats, forhøjes op til den.
4. Eventuelle kollektive eller individuelle aftaler, der er truffet om regulering af en løn ved ændringer af den overenskomstmæssige timeløn eller andre overenskomstmæssige satser, kan ikke påberåbes.
5. Sådanne aftaler kan af hver af parterne begæres optaget til forhandling.

Værktøjsgodtgørelse

Murersvende:

6. I værktøjsgodtgørelse ydes følgende timetillæg til såvel akkord som timelønsarbejde fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår
 - 1. marts 2017 kr. 2,85
 - 1. marts 2018 kr. 2,90
 - 1. marts 2019 kr. 2,95

Ved akkordarbejde påføres værktøjspengene regnskabet ved af-

slutningen som sidste post.

Ved timelønsarbejde betragtes værktøjspenge som indeholdt i time-lønnen, medmindre værktøjspengene efter aftale med mesteren er påført ugesedlen som en særlig post.

Murerarbejds mænd:

Virksomheden leverer det fornødne værktøj.

Værktøjet tilhører virksomheden.

Smudstillæg

7. Ved særligt tilsmudset timelønsarbejde ved gamle tage, gamle skorstene, gamle kældere, gamle fabrikslokaler, og lign. samt brandskader har medarbejderen adgang til at rejse krav om et til-læg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fast-sættelse af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed kan uoverens-stemmelsen behandles efter [Regler for behandling af faglig strid](#).

Vejrligsstop

8. I tilfælde, hvor virksomheden eller dennes repræsentant erkender, at arbejdet har måttet indstilles på grund af vejrlig, og denne bevis-ligt har forlangt, at medarbejderen skal forblive på arbejdspladsen for at afvente arbejdsmulighed, betales ventetiden med den over-enskomstmæssige minimale timeløn.
9. *Murerarbejds mænd i Hovedstaden (se § 2) bibeholder retten til den aftalte timeløn jf. gældende praksis for betaling af ventetid.*

§ 17 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 lønspred-ning i den enkelte virksomhed.
2. Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfa-ring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må påvir-kes 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 15](#) 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.

§ 18 Velfærdsforanstaltninger

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i nærværende overenskomstforhold, for tiden Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteders regler om velfærdsforanstaltninger.
2. Såfremt de ansatte ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.
3. Der afholdes herefter et orienteringsmøde på arbejdspladsen med deltagelse af parterne og repræsentanter for organisationerne inden 5 arbejdsdage, med mindre forholdene inden da er bragt i orden. Se dog pkt. 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. Såfremt 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 de medarbej-

dere 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 hhv. kravet er rejst skriftligt overfor virksomheden. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.
11. Såfremt arbejdets varighed er max. 3 arbejdsdage eller 6 manddage og virksomheden ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan de medarbejdere kræve skurpengesats 1.
12. Skurpengesats 1 udgør pr. mand pr. dagkr. 57,50
Skurpengesats 2 udgør pr. mand pr. dagkr. 90,00

§ 19 Kørselsgodtgørelse

1. For arbejde, der udføres uden for en afstand af 10 km til og med 35 km fra medarbejderens bopæl, betales pr. dag, medarbejderen er mødt på arbejde, i kørselsgodtgørelse kr. 1,93 pr. påbegyndt km for såvel hen- som hjemkørsel.
2. For arbejde, der udføres uden for en afstand af 5 km til og med 35 km fra medarbejderens bopæl, betales pr. dag, medarbejderen er mødt på arbejde, i kørselsgodtgørelse kr. 1,93 pr. påbegyndt km for såvel hen- som hjemkørsel.
3. Ovennævnte godtgørelser reguleres efter statens regler for kørsel over 20.000 km pr. år.
4. Reguleringen foretages fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori 1. marts og 1. september falder.
Pr. 1. marts 2017 udgør godtgørelsen kr. 1,93
5. For afstande *indtil 5 - henholdsvis 10 km* - samt i de tilfælde, hvor virksomheden vederlagsfrit stiller transportmiddel til rådighed, ydes ingen kørselsgodtgørelse.

For afstande over 35 km akkorderes jf. gældende bestemmelser.

Afstande regnes ad nærmeste farbare vej.

Under en løbende akkord har medarbejderen ikke krav på forhøjelse af kørselsgodtgørelse, selv om afstanden øges ved bopælsforandring.

Kapitel 7 Lønudbetaling

§ 20 Lønningsperiode

1. Lønningsperioden begynder mandag, og udbetalingen finder sted førstkommande torsdag efter lønningsperiodens afslutning.
2. Virksomheden kan forlange lønningslisterne udleveret mandag morgen. Lønudbetaling skal finde sted på arbejdspladsen umiddelbart før arbejdstidens ophør.
3. Lønningsperioden strækker sig over 2 uger, medmindre virksomheden og medarbejderen lokalt træffer aftale om en anden lønningsperiode.

§ 21 Lønudbetaling

1. Lønudbetalingen kan finde sted kontant eller ved indbetaling på lønkonto.
2. Ved lønudbetaling gennem pengeinstitut m.v. skal udbetaling normalt finde sted torsdag. Er torsdag helligdag, foretages udbetalingen dog den nærmest forudgående hverdag.
3. Al akkorderet timeløn udbetales for hver lønningsperiode.
4. Såfremt lønudbetalingsdagen falder i en ferie, foretages lønudbetalingen førstkommande normale lønningssdag efter ferien.
5. For medarbejderen, der ikke har lønkonto, sender virksomheden førstkommande lønningssdag tilgodehavende løn til medarbejderen.
6. Såfremt medarbejderens adresse er virksomheden ubekendt, kan virksomheden sende tilgodehavende løn til den lokale 3F-afdeling.

§ 22 Lønsedler

1. I forbindelse med lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger er specificerede:
 - Virksomhedens CVR-nummer
 - Timelønsarbejde
 - Akkordarbejde/overskud
 - Overarbejde
 - Løn under sygdom
 - Ferie- og søgnehelligdagsopsparing
 - Kørselsgodtgørelse
 - ATP
 - Pension
 - Godtgørelse for 1., 2., og 3. ledighedsdag

Elektroniske lønsedler

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

Kapitel 8 Resultatløn

§ 23 Akkordforhold

Akkord

1. Alt nyt arbejde udføres i akkord og betales i henhold til de mellem parterne gældende priskuranter samt de i overenskomsten fastsatte bestemmelser.
2. Hvis ombygnings- og reparationsarbejde har et så stort omfang, at arbejdet kan udføres i akkord, kan dette ske i henhold til priskuranten, hvis der er enighed mellem virksomhed og medarbejder.
3. De i priskuranten anførte priser er for veludført arbejde.
4. Det er en forudsætning, at der leveres velegnede materialer.
5. Før arbejdet begynder skal virksomheden eller dennes repræsentant, hvor det er muligt, konferere med akkordindehaveren om arbejdspladsens indretning, arbejdets tilrettelæggelse samt betalingsformen.

I Hovedstaden ([se § 2](#)) er den bestående Priskurant mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund murer- og murerarbejdsmandsgruppe gældende.

Virksomheden kan – når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt – foretage op- eller nedmanding i akkord.

Op- og nedmanding bør forinden konfereres med akkordholderen.

6. På svendeområdet gælder henholdsvis Priskurant for murerarbejde i København og Nordsjælland zone 1 og zone 2 samt Priskurant for murerarbejde i provinsen.

For murerarbejds mænd i hele landet gælder Priskurant for murerarbejdsmandsarbejde 2006 med undtagelse af København og Frederiksberg kommuner.

Arbejdstimer

7. Akkordindehaveren skal føre en skurbog for medarbejdernes dagløn- og akkordtimer. Forekommende daglønssarbejde skal specifi-

ceres på ugesedlen, respektive i skurbogen, og der kvitteres for modtagelsen, hvis det kræves.

Ret og pligt

8. Når en medarbejder er antaget til en akkord, har denne ret og pligt til at fuldføre akkorden.

Akkordomfang

9. Før begyndelsen af en akkord skal dennes omfang skriftlig aftales, såfremt en af parterne forlanger det. Tilsvarende bestemmelse er gældende ved ændringer i akkorden.
10. Priskurantens afsnit eller delafsnit ved opførelse af f.eks. store bygninger eller et planlagt og påbegyndt større antal parcelhuse er som udgangspunkt en samlet akkord, med mindre andet er aftalt. Ved en samlet akkord forstås det arbejde, der er omfattet af det tilsvarende afsnit eller delafsnit.

Fællesakkord

11. Arbejdet udføres i fællesakkord, når virksomheden, murersvende og murerarbejdsmænd er enige herom
12. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fællesakkorder afgøres ved fagretlig behandling, hvor medarbejdersiden er repræsenteret ved Fagligt Fælles Forbund Murer- og murerarbejdsmandsgruppen.
13. Priskuranten for Murerarbejde i provinsen og Priskuranten for Murerarbejde i København og Nordsjælland 1. og 2. zone samt dele af priskuranten for murerarbejdsmandsarbejde forhøjes fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. marts 2017	1,8%
1. marts 2018	1,9%
1. marts 2019	2,1%

§ 24 Akkordforskud

1. Når der arbejdes i akkord, er virksomheden kun forpligtet til at udbetale den efter akkordpriserne indtjente løn, men skal dog i tilfælde hvor det formodes, at den fulde udbetaling ikke er tjent, straks

foretage opmåling og opgørelse af arbejdet, og denne skal foreligge på lønningsdagen.

2. Hos virksomheder, hvor der er indført 2-ugers lønningsperiode, kan medarbejderne kræve udbetalt forskud for udført arbejde hver lønningsdag på op til 85% af akkordsummen, når begæring herom er fremsat som nedenfor nævnt.
3. Ved akkorder af længere varighed kan medarbejderne hver 6. uge kræve udbetalt et forskud der inklusiv udbetalingen i alt andrager 90% af akkordsummen for det udførte arbejde.
4. Begæring om forskud må dog være fremsat 5 arbejdsdage før udbetalingen, der forfalder på en lønningsdag.

§ 25 Underskud i akkorden

1. Ved akkordarbejde er medarbejderne kun berettiget til den løn, der er tjent, og virksomheden kan efter fornøden dokumentation tilbageholde den del af udbetalingen, der ikke er dækning for.
2. Såfremt der ved udarbejdelse af et akkordregnskab er sandsynliggjort, at medarbejderne har arbejdet sig i underskud i forhold til den samlede akkordsum, har virksomheden ret til at afregne akkorden.
3. Herefter er parterne frigjort.

§ 26 Afbrydelse af akkord/reparationsarbejde

Afbrydelse af arbejdet

1. Hvis et akkordarbejde afbrydes og virksomheden anviser medarbejderne et andet arbejde under standsningen, har medarbejderne ikke krav på erstatning.
2. Medarbejderne må ikke vægre sig mod at udføre andet arbejde, indtil det afbrudte akkordarbejde kan fortsættes, *såfremt andet arbejde ligger inden for en yderligere afstand af 20 km fra vedkommende medarbejders bopæl.*
3. Afviser medarbejderne at modtage andet anvist arbejde, tilkommer der dem ingen erstatning for tabt arbejdstid.

4. Hvis virksomheden ikke anviser andet arbejde, og medarbejderne kræver erstatning for den tabte arbejdstid, har medarbejderne ret til at kræve sagen fagretligt behandlet, jf. [§ 68](#).
5. Når Hovedaftalens § 4, stk. 2 finder anvendelse kan en medarbejder, der har påbegyndt en akkord, ikke nægte at afbryde denne for at udføre presserende reparationsarbejde. Der skal dog tages rimeligt hensyn til, at det ikke altid bliver de samme medarbejdere, der tages ud af akkorden.

Ventetid

6. **Tilkendt erstatning for ventetid er den for reparationsarbejde til enhver tid gældende minimale timeløn.**
7. **Er virksomheden bevisligt uden skyld i afbrydelse af et akkordarbejde og ikke i stand til at anvise svendene andet arbejde, er han ikke pligtig at yde erstatning. Medarbejderne har ret til at kræve arbejdet opmålt og afregnet, medmindre afbrydelsen skyldes vejrlig.**
8. *Murerarbejdsmændene i Hovedstaden (se § 2) beholder efter gældende praksis retten til den aftalte timeløn jf. [§ 16 stk. 9](#).*

Krav om erstatning

9. Eventuelle krav om erstatning må fremsættes over for virksomheden senest 5 arbejdsdage efter, at standsningen er indtrådt.
10. Standsninger af arbejdet på grund af ulovlige arbejdsnedlæggelser, strejker eller lockout, medfører ikke erstatningspligt for virksomheden.

§ 27 Udbetaling af akkord og akkordafsavn

1. Ved akkordopgørelser fradrages á conto udbetalinger og andre forskudsbetalinger.

Akkordafsavnstillæg

2. Til medarbejdere med mindst 1 måneds anciennitet i virksomheden, betales for murer- og murerarbejdsmandsarbejde et akkordafsavnstillæg til minimallønnen fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår

Forskudsudbetaling

3. Forskudsudbetalingen på akkordarbejde aftales særskilt mellem medarbejder og virksomheden, dog udbetales mindst minimalløns-satsen tillagt akkordafsvinstillæg.

§ 28 Akkorderingskrav

1. Alle akkorderinger over arbejder, hvis priser ikke indeholdes i priskuranten, eller om priser der vel findes i priskuranten, men hvor særlige forhold kan betinge et tillæg til priserne, skal normalt aftales skriftlig senest under arbejdets udførelse.
2. Når der afleveres et skriftligt, underskrevet og dateret krav / bud, kvitterer modtageren eller dennes repræsentant for modtagelsen med sin underskrift.
3. For medarbejdernes vedkommende skal akkorderingsaftalen underskrives af akkordindehaveren, og - hvis det er muligt - af en af deltagerne i den omhandlede akkord. Underskrifterne er bindende for alle de i akkorden deltagende medarbejdere, uanset om de har deltaget i arbejdet fra akkorderings-/ akkordaftalen er indgået eller fra et senere tidspunkt.
4. Virksomheden og medarbejderne kan tilstræbe, at også ombygning- og reparationsarbejde i så stor udstrækning som muligt udføres i akkord til en mellem parterne akkorderet betaling med priskuranten som retningsgivende.
5. Har en medarbejder – ud fra en rimelig forudsætning om, at vedkommende arbejde henhørte under priskurantens priser – undladt at stille krav om særlig akkordering under udførelsen af arbejdet, og viser det sig, at arbejdet alligevel ikke kan henhøres under priskurantens priser, skal han / de ikke herved være afskåret fra ad sædvanlig fagretlig vej at rejse krav om særlig akkordering.
6. Når medarbejderne over for virksomheden eller dennes repræsentant fremsætter et akkorderingskrav, skal virksomheden svare skriftligt herpå inden for et tidsrum af 8 dage.
7. Sker dette ikke, betragtes medarbejdernes krav som godkendt.

8. Senest 12 dage efter virksomhedens svar er afgivet, skal akkorderingsaftalen være i orden og forsynet med parternes underskrift, - eventuelt, hvis enighed er ikke opnået afgivet til mægling.
9. Sker dette ikke, betragtes virksomhedens tilbud som godkendt.
10. I ovennævnte tidsfrister medregnes søn- og helligdage, lørdage i forbindelse med 5-dages uge, samt afleveringsdagen ikke.
11. Hvis en virksomhed har bekendtgjort samlet ferielukning, forlænges tidsfristerne med feriens længde.

§ 29 Opmåling

Virksomheden skal underrettes om, når opmåling skal finde sted. Seneste tidspunkt for underretning er 48 timer, før opmålingen foretages, således at der gives virksomheden eller dennes repræsentant mulighed for at komme til stede.

§ 30 Regnskab over akkordarbejde

1. Regnskab over akkordarbejde skal dateret og underskrevet være afleveret til virksomheden eller dennes repræsentant senest 25 dage efter, at akkorden er fuldført.

Murerarbejds mænd

2. For procentarbejders vedkommende er fristen dog 15 dage efter, at svendenes regnskab foreligger.

Kritikfrister

3. Hvis regnskabet ikke godkendes skal virksomheden afgive skriftlig kritik over de poster på regnskabet, der ikke kan godkendes, senest ved normal arbejdstids ophør på den 8. dag efter regnskabets aflevering.
4. Eventuelt overskud eller den del deraf, hvorom der ikke er uenighed, skal udbetales senest den påfølgende lønningssdag.
5. For så vidt det kritiserede regnskab ikke kan afleveres til akkordindehaveren inden ovennævnte frist, anses kritikfristen dog som overholdt, når kritikken er afgivet til postbesørgelse senest på den

8. dag. Såfremt akkordindehaverens adresse er virksomheden ubekendt, kan kritikken fremsendes til den lokale 3F-afdeling inden for ovennævnte frist.
6. Hvis virksomhedens kritik ikke kan anerkendes, skal uoverensstemmelserne være afleveret til mægling senest 12 dage efter, at virksomhedens kritik er afgivet. Sker dette ikke, betragtes virksomhedens kritik som godkendt.
 7. For endelige regnskaber, der indleveres til virksomhedens, før akkorden er afsluttet, løber ovennævnte frister først fra den dag, arbejdet er fuldført, medmindre parterne skriftlig har truffet anden aftale.
 8. Midlertidige regnskaber eller opgørelser for forskudsudbetalinger samt kritik af sådanne binder ingen af parterne ved den endelige opgørelse.
 9. Såfremt virksomheden i henhold til feriereglerne etablerer samlet ferie, forlænges ovennævnte kritikfrist med feriedagenes antal, hvis regnskabet ikke afleveres senest 5 dage før første feriedag.
 10. Når der fradrages i svendenes akkordsum for dårligt udført arbejde og disse må rettes, foretages intet fradrag i murerarbejdsmandenes tilgodehavende, med mindre murerarbejds mændene selv (bl. a. ved tilberedning af materialerne) er medansvarlige for arbejdets dårlige udførelse.
 11. I ovennævnte tidsfrister medregnes søn- og helligdage, lørdage i forbindelse med 5-dages uge, samt afleveringsdagen ikke.
Hvis en virksomhed har bekendtgjort samlet ferielukning, forlænges kritikfristen med feriens længde.

§ 31 Udlevering af faglige voldgiftskendelser

Murerarbejds mænd

Hvis en eventuel mæglings- eller voldgiftsavgørelse vedrørende et svenderegnskab har indflydelse på et murerarbejdsmandsregnskab, skal Dansk Byggeri udlevere en kopi af afgørelsen, når den lokale 3F-afdeling anmoder derom.

§ 32 Virksomhedens deltagelse i akkord

Murersvende

Når virksomheden arbejder med i svendenes akkord, beregnes samme timeløn for ham som for en svend. Virksomhedens timer konfereres dagligt med akkordindehaveren, og han er pligtig til at deltage i betalingen af opmålingsomkostningerne.

§ 33 Elevers deltagelse i akkord

Når elever deltager i svendenes akkord, skal der ved akkordopgørelser fradrages følgende.:

	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
1. Løntrin	kr. 71,60	kr. 72,80	kr. 74,00
2. Løntrin	kr. 89,80	kr. 91,25	kr. 92,75
3. Løntrin	kr. 102,10	kr. 103,75	kr. 105,40
4. Løntrin	kr. 121,25	kr. 123,15	kr. 125,15

§ 34 Permanent priskurantudvalg

Permanent priskurant for murersvende og murerarbejdsmænd

1. Der nedsættes permanente brancherelaterede priskurantudvalg, hvortil hver af parterne udpeger 2–5 personer fra hver organisation til at fastsætte priser for arbejde med nye materialer, der ikke er anført i den gældende priskurant, og til at behandle spørgsmål i forbindelse med ændrede arbejdsvilkår (fx ved anvendelse af arbejdsbesparende maskiner eller el-håndværktøj).
2. Forhandlinger med henblik på prisfastsættelse af nye materialer og metoder skal være påbegyndt inden for 3 måneder.
3. Er der mellem parterne opnået enighed om at fastsætte 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.

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

§ 35 Andre overenskomster

Murerarbejds mænd

Parterne er enige om at respektere de overenskomster, der er indgået mellem organisationer under Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark for så vidt angår forekommende arbejder, der ikke er nævnt i nærværende overenskomst.

Kapitel 9 Pension

§ 36 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.
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 medarbejder via virksomheden, at foretage supplerende indbetalinger.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

4. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. månedkr. 2,040,00

pr. timekr. 12,75

Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen 1/3.

Indbetaling af pensionsbidrag

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

Sundhedsordning

7. Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.

8. Bidraget udgør 0,15% af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.
9. Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, 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.

Kapitel 10 Sygdom, barns 1. sygedag, m.v.

§ 37 Sygdom og tilskadekomst

Periode og betaling

1. Ved fravær på grund af sygdom i indtil 4 uger eller tilskadekomst i indtil 8 uger som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler virksomheden under ansættelsesforholdet et beløb svarende til den personlige timeløn, dog maksimalt 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.

2. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maksimalt ovennævnte beløb og højst for 37 timer om ugen.
3. Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus m.v.) 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.

Anciennitet

4. 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. 5. og 6.

5. Bestemmelsen i stk. 4. om anciennitet gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse. Det er en betingelse at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til dagpengelovens bestemmelser.

Graviditetsundersøgelse

6. Bestemmelsen i stk. 4. om anciennitet gælder ikke 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.

Manglende anciennitet

7. For medarbejdere, der ikke opfylder anciennitetskravet i stk. 4, udbetales dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at dagpengelovens betingelser for udbetaling er opfyldt.

§ 56-aftale

8. 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).

Elever

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

Bemærkninger

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

§ 38 Barns første sygedag

Hjemmeværende barn/børn

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

Friheden omfatter

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.

Betalingssatsen

4. Betalingen udgør 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
5. Det er en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

§ 39 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. Betalingen udgør 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 |

§ 40 Børneomsorgsdage

1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
2. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
3. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan – efter begæring herom – få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdags- og feriefridagskonto

§ 41 Barsel

Graviditets/barselsorlov

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/barselsorlov).
2. Til adoptanter betales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov

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

Forældreorlov

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

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

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

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

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

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

5. Betalingen under graviditets-, fædre- og barselsorlov (og indtil 1. juli 2017 under forældreorlov) svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår

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

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 perioden 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.

§ 42 Omsorgsdage

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

§ 43 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 fagretligt behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelsesbeviser.

Kapitel 11

Ferie- og sønehelligdagsregler

§ 44 Optjening af ferie

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

§ 45 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. Hvis virksomheden ikke fastsætter ferie mel-

lem jul og nytår, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage.

16. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlig løn i de sidste 4 uger før jul.

§ 46 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 påbegyndt, 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.

§ 47 Overførsel af ferie

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

§ 48 Feriegodtgørelse

1. Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i optjeningsåret.
2. Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstkatepligtigt 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 medar-

bejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i optjeningsåret.

4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
5. Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO.

Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

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

	København	Provinsen
Faglærte	kr. 183,90	kr. 172,05
Ikke-faglærte	kr. 166,20	kr. 169,25

7. 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.

§ 49 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 ferie godtgørelse og antal feriedage, fradrag i kildeskat, samt hvor meget ferie godtgørelsen udgør pr. feriedag.

Som ferie kort anvendes et af organisationerne godkendt ferie kort.

3. Hvis medarbejderen ikke på anden måde modtager dokumentation for indtjent ferie godtgørelse, skal virksomheden ved arbejdsforholdets ophør udstede et bevis med oplysninger om medarbejderens optjente ferie godtgørelse 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. For fratrådte medarbejdere skal specifikationen yderligere indeholde mulighed for, at den kommende arbejdsgiver kan kvittere for feriens afholdelse.
9. Lønspecifikationen skal være fyldestgørende og indeholde følgende oplysninger:
 - Ferieberettiget løn
 - PensionDanmark
 - AM-bidrag
 - A-skat
 - ATPsamt øvrige forekommende lønbehandlingsoplysninger.
10. Derudover skal lønspecifikationen indeholde relevante oplysninger om ferie-, søgnehelldags- og feriefridagsgodtgørelse samt feriedagsregnskab.

Attestation af feriekort

11. 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.

12. 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

13. 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.

§ 50 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 bestemmel-

serne 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.

§ 51 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 [§ 47](#) 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. [§ 53](#).

§ 52 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 i søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Afkald på ferie

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

Modregning og tilbageholdelse

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

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

Arbejde i ferien

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

Uoverensstemmelser

6. Uoverensstemmelser om reglerne om ferie med tilhørende feriekort og feriefond, behandles efter [gældende fagretlige regler](#).

Feriepengegaranti

7. Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn, og i mangel af ydelser af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav, garanterer Dansk Byggeri for feriebeløbets 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 – feriekorret eller dokumentation for indtjeningen. Fagligt Fælles Forbund afregner herefter med sit/sine medlem(mer).

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

§ 53 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.

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

§ 54 Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage

Opsparing

1. Søgnehellidags- og feriefridagsbetalingen til at betale søgnehellidage og feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage udgør 8,60% af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomst-mæssige sygeløn.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2018 indgår, stiger søgnehellidagsbetalingen til9,30%

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2019 indgår, stiger søgnehellidagsbetalingen til9,90%

Feriegodtgørelse af søgnehellidags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

Betaling

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

Forskud

3. Forskudsbeløbene udgør pr. dag:

Til voksne medarbejderekr. 1.100,00

Som "hellidage" regnes:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag og Grundlovsdag.

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellidage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage, 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 søgnehelligdagen(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 søgnehellidage og feriefridage med de i stk. 3 nævnte forskud.

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

Restbeløb

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

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

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

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

Fratrædelse

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

Arbejde på 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 feriefri-dage.

Dødsfald

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

Garanti

11. Dansk Byggeri garanterer for søgnehelligdags- og feriefridagsbeta-ling efter de samme regler, som gælder for feriegodtgørelse, så- fremt medarbejderen alene har søgnehelligdags- og/eller feriefri- dagsbetaling til gode ved sin fratrædelse.

§ 55 Seniorordning

Optjening

1. Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folke- pension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at af pensionsbidraget på 12% jf. [§ 36](#) kan op til 10% indsættes på med- arbejderens 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 søg- nehelligdagskontoen 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 lønningsperiode, 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 [§ 50 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 overenskomst-mæssige 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.

§ 56 Ferieregler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i [§§ 44 til 55](#) 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 12 Samarbejdet

§ 57 Tillidsmandsregler

Hvor vælges tillidsmand

1. På hver arbejdsplads eller virksomhed med mindst 5 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsmand over for virksomheden eller dennes repræsentant. Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsmand, ned til 4 eller derunder, ophører tillidsmandshvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det. En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsmand på samme arbejdssted eller virksomhed og medregnes ikke i grundlaget for valg af mere end 1 tillidsmand. Valgperioden for en tillidsmand er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.

Hvem kan vælges til tillidsmand

2. Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere.

Valg af tillidsmand

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

Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter

7. Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et kursus af 2 x 2 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

8. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.
9. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
10. Medarbejderen modtager løn efter [§ 37, stk. 1](#) under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
11. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Talsmand

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

Tillidsmandens pligter

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

Tillidsmandens opgaver

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

Afskedigelse af tillidsmand

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

§ 58 Arbejds miljørepræsentanter

1. Valget af arbejdsmiljørepræsentanter foregår i overensstemmelse med lovgivningens regler herom.

2. Medarbejdere der er tilmeldt arbejdsmiljøuddannelsen skal have påbegyndt arbejdsmiljøuddannelsen inden 1 måned efter tilmelding er sket.

2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen

3. Medarbejdere der under elevtiden har erhvervet arbejdsmiljøuddannelsesbeviset, har ret til 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen indenfor 5 år efter, at medarbejderen er udlært.
4. Hvis en medarbejder som under elevtiden har gennem gået arbejdsmiljøuddannelsen, vælges som arbejdsmiljørepræsentant skal medarbejderen tilmeldes 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen.
5. Medarbejder der er tilmeldt 2 dages overbygning, skal have påbegyndt uddannelsen inden 1 måned efter, tilmeldingen er sket.
6. For deltagelse i 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen, betaler virksomheden fuld løn.
7. Elever kan ikke i uddannelsesperioden vælges til arbejdsmiljørepræsentant.

§ 59 Samarbejde

Samarbejdsudvalg

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

Samarbejdsråd

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

§ 60 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 13 Uddannelse

§ 61 Bygge og Anlægsbranchens Udviklingsfond

Formål

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. [§ 64](#), 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 overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.
5. Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Anvendelsesmuligheder

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

- Administrationsomkostninger knyttet til uddannelsesaktiviteter

Bidrag

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

Ledelse og administration

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

De nærmere retningslinjer fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet

Ansøgninger

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

Uoverensstemmelser

12. Såfremt Fagligt Fælles Forbund eller Dansk Byggeri skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.
13. Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. [§ 68](#). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 62 Uddannelsesordning

1. Parterne etablerer en uddannelsesordning med det formål, at
 - udvikle uddannelsesområdet og dermed uddannelsesniveaueet indenfor bygge- og anlægsområdet og for at sikre, at den fremtidige bygge- og anlægsbranches tilgang af arbejdskraft med tilstrækkelige tekniske/faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer

som grund- eller efteruddannelse i det traditionelle uddannelsessystem.

- bidrage til finansiering af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg.
- finansiere uddannelses- og erhvervspolitiske aktiviteter.
- udvikle og vedligeholde et prissætningsystem.

Dansk Byggeri og 3F

2. Organisationerne indbetaler de af organisationerne fastsatte beløb.

Øvrige virksomheder

3. For virksomheder eller organisationer, der ikke er medlem af Dansk Byggeri, men som er omfattet af en eller flere af Dansk Byggeris overenskomster med forbundet, betales kvartalsvis bagud et bidrag på 50 øre pr. præsteret arbejdstime for de i virksomhederne ansatte medarbejdere.

Bidragsfritagelse

4. Virksomheder, der er organiseret under Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen, betaler ikke ovennævnte bidrag.

Med hensyn til uddannelsesfondens etablering og drift henvises til særskilt protokollat.

§ 63 Murerarbejdsmandsuddannelsen

Murerarbejdsmandsuddannelsen er ifølge aftalegrundlag af 24. oktober 2008 en del af overenskomsten. For aftalegrundlaget henvises til [bilag 3](#).

§ 64 Uddannelsesfond

Murerarbejds mænd

1. Med det formål at udvikle uddannelse og uddannelsesniveau inden for bygge- og anlægsområdet med særligt henblik på at sikre den fremtidige bygge- og anlægsbranche en arbejdskraft med tilstrækkelige teknisk-faglige kvalifikationer, derunder at udvikle og afprøve

uddannelser, der endnu ikke eksisterer som grund- eller efteruddannelse i det traditionelle uddannelsessystem, er der mellem overenskomtparterne etableret en uddannelsesfond.

2. Fonden finansieres ved, at de af overenskomsten omfattede virksomheder indbetaler et beløb svarende til 20 øre pr. time for de i virksomheden ansatte medarbejdere.
3. Der er enighed om, at fondens vedtægter ændres med henblik på, at der efter ansøgning kan ydes virksomhederne tilskud til medarbejdernes efteruddannelse.
4. Fonden følger overenskomstens løbetid, idet den dog af hver af parterne med 6 måneders varsel kan opsiges til selvstændigt bortfald til en overenskomstperiodes udløb, dog tidligst 1. marts 2014.

§ 65 DA/LO Udviklingsfond

Til DA/LO Udviklingsfond opkræves 42 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2018 hæves til 45 øre pr. arbejdstime.

Kapitel 14 Ansættelse og afskedigelse

§ 66 Ansættelse

1. Ved ansættelse kan en medarbejder ikke afregnes med mindre betaling end for en hel dag.
2. Det tilstræbes, at ansættelse af medarbejdere finder sted ved arbejdstids begyndelse mandag.

§ 67 Afskedigelse

Arbejdets ophør

1. Ved timelønsarbejde kan arbejdsforholdet normalt kun bringes til ophør ved en arbejdsdags udløb, og medarbejderen skal adviseres senest 2 arbejdsdage før (se endvidere stk. 4). Tilgodehavende timeløn udbetales førstkommande lønningsdag.
2. 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.

Frihed i forbindelse med afskedigelse

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

Bortfald af varsel

4. Opsigelsesvarslet for virksomheden bortfalder i tilfælde af, at arbejdets normale udførelse forhindres eller vanskeliggøres af andre arbejdstageres arbejdsstandsning eller lockout.

Tilgodehavende bevis

5. Medarbejdere som afskediges af virksomheden eller dennes repræsentant, skal, uanset om de har arbejdet i akkord eller timeløn, ved afskedigelsen have bevis for de timer, de måtte have haft i timeløn eller eventuel akkord, eksempelvis ugesedler.
6. Ved hjemsendelse i løbende akkord, har medarbejderen ikke pligt til at vende tilbage og færdiggøre akkorden, såfremt der under hjemsendelse påbegyndes andet arbejde og virksomheden har fået meddelelse herom.

Ovennævnte er i øvrigt gældende ved øvrige hjemsendelser i henhold til overenskomsten.

Kapitel 15

Regler for behandling af faglig strid

§ 68 Faglig strid

Lokal forhandling

1. Såfremt der på en virksomhed indenfor overenskomstens område opstår uenighed af faglig karakter, kan uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller på arbejdspladsen.
2. Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.
3. Såfremt der ikke opnås enighed ved lokalforhandling, kan sagen behandles ved et lokalt mæglingsmøde.

Lokal mægling

4. Ved lokal mægling forstås mægling foretaget af repræsentanter for Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbunds lokale foreninger i hver enkelt by eller område.
5. Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det.
6. Til lokal mægling henvises alle sager mellem den enkelte virksomhed og dennes medarbejdere vedrørende uoverensstemmelser om betaling og andre indbyrdes forhold i henhold til nærværende overenskomst og tilhørende prislistor/ priskuranter samt andre indbyrdes aftaler mellem organisationerne.
7. Der nedsættes et mæglingsudvalg på 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Dansk Byggeri og 2 af Fagligt Fælles Forbund. Hvor der er enighed mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund, kan mæglingsudvalget bestå af en repræsentant fra hver organisation.
8. De respektive organisationer sørger for stedfortrædere for deres repræsentanter i mæglingsudvalget.
9. Mæglingsudvalgets medlemmer vælges som hovedregel af og blandt lokale repræsentanter for parterne.

10. Ved uoverensstemmelser om faglige spørgsmål skal et medlem af mæglingsudvalget være uddannet i pågældende fag eller for 3F's vedkommende have kendskab til faget.
11. Er en mæglingsmand direkte part i en sag, skal mæglingsmanden ved en sådan behandling vige sit sæde i udvalget og erstattes med en stedfortræder. En mæglingssag skal indbringes og behandles af Dansk Byggeri/Fagligt Fælles Forbund inden for hvis område, det pågældende arbejdssted er beliggende.
12. Når Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri på et medlems vegne begærer en uoverensstemmelse forelagt mæglingsudvalget, skal begæringen skriftligt tilstilles den modstående lokale organisation med oplysning om, hvad uoverensstemmelsen drejer sig om. Modtageren skal inden 5 arbejdsdage bekræfte modtagelsen af mæglingbegæringen til Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri.
13. Når enten Dansk Byggeri eller Fagligt Fælles Forbund på behørig vis fremsætter begæring om mægling, kan udvalget kræves sammenkaldt til behandling af sagen senest 10 arbejdsdage efter, at begæringen er modparten i hænde.
14. Fremsætter udvalgets virksomhed- eller medarbejderrepræsentanter ønske om, at udvalget skal bese det arbejde, hvorom sagen drejer sig, før denne behandles, skal sådant ønske imødekommes.
15. Ved en sags behandling indkalder enten Dansk Byggeri eller Fagligt Fælles Forbund sagens parter eller repræsentanter for disse til forelæggelse af sagen. Udvalget har krav på at få forelagt alle oplysninger af betydning for sagens bedømmelse.
16. En af Dansk Byggeris repræsentanter i udvalget leder mødet og fører protokollen samt drager omsorg for, at udvalgets forhandlinger foregår uden indblanding fra anden side. Er der i udvalget enighed om en afgørelse, er denne bindende for parterne og kan ikke appelleres til nogen anden instans. Protokollatet underskrives af samtlige medlemmer af mæglingsudvalget.
17. Opnås der ikke ved lokal mægling enighed om uoverensstemmelsen, kan denne forlanges behandlet ved den af undertegnede organisationer oprettede voldgiftsret. Mægling mellem organisationerne kan afholdes, hvis der er enighed herom, og sagen senest 2

måneder efter det lokale mæglingssmøde er fremsendt til modstående organisation.

Organisationsmægling

18. Enhver uoverensstemmelse, som indberettes til organisationerne, efter at sagen ikke har kunnet bilægges ved lokal mægling, kan jf. stk. 14 søges bilagt ved mægling mellem 1 repræsentant for Dansk Byggeris og 1 repræsentant fra de modstående forbund. Den modstående organisation skal inden 7 arbejdsdage bekræfte modtagelsen af mæglingssøgningen.
19. Et medlem af organisationsmæglingssudvalget skal i sager om faglige spørgsmål være uddannet i pågældende fag eller for 3F's vedkommende have kendskab til faget
20. Mæglingen foregår på stedet, hvor uoverensstemmelsen er opstået, medmindre der er enighed om at se bort herfra. Organisationsmæglingen ledes af repræsentanten fra Dansk Byggeri. Parterne kan tilkaldes. Er de 2 repræsentanter enige om en afgørelse af sagen, er afgørelsen bindende for parterne og kan ikke appelleres til nogen anden instans. Såfremt der ikke opnås enighed, kan sagen videreføres til voldgiftsbehandling. En begæring om videreførelse af sagen skal være fremsendt til den modstående organisation senest 2 måneder efter organisationsmæglingen. Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale mægling, kan ikke samtidig deltage som mæglingssmand.

Tilpasningsforhandlinger ifølge § 3

21. Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, fx hvis forbundet forgæves har søgt at komme i kontakt med virksomheden, påhviler det virksomheden at bevise over for Dansk Byggeri, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Dansk Byggeri forelægger efter påkrav dokumentationen for forbundet.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, retter Dansk Byggeri henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette

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

Voldgift

22. Ingen uoverensstemmelse må føre til arbejdsstandsning, men skal, såfremt den ikke kan bilægges ved lokal mægling, organisationsmægling eller forhandling mellem organisationerne, afgøres ved voldgift. Fristen for videreførelse af en uoverensstemmelse fra lokal mægling til behandling ved voldgift er 2 måneder.
23. Organisationerne nedsætter en voldgiftsret, hvortil Dansk Byggeri vælger 2 og det/de modstående forbund 2 medlemmer. Et medlem fra såvel medarbejder- som virksomhedsside skal i sager om faglige spørgsmål være uddannet i det pågældende fag eller for 3F's vedkommende have kendskab til faget. For hvert kalenderår vælger organisationerne i fællesskab en faglig opmand for hvert enkelt fagligt område og en juridisk opmand samt eventuelt suppleanter for samme. Genvalg kan finde sted. Den juridiske opmand kan dog vælges ad hoc. De faglige opmænd og eventuelle suppleanter skal være uddannet i eller have grundigt kendskab til de respektive fag. Hverken de faglige opmænd eller den juridiske opmand eller disses suppleanter må ernære sig ved faget eller være medlemmer af nogen af de interesserede organisationer. Kan der ikke mellem organisationerne opnås enighed om valg af opmænd eller suppleanter, anmodes formanden for Arbejdsretten om at udpege disse.
24. Faglige spørgsmål skal behandles af den faglige opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af den juridiske opmand. Ved faglige spørgsmål forstås normalt prisliste/priskurant-spørgsmål eller spørgsmål vedrørende øvrige prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstforhold. Såfremt enighed ikke kan opnås om, hvorvidt et spørgsmål skal behandles af den faglige opmand eller den juridiske opmand, indkaldes begge opmænd, som da i fællesskab realitetsbehandler spørgsmålet og træffer afgørelse i sagen.
25. Når en af organisationerne begærer en sag behandlet, skal voldgiftsretten træde sammen inden for en frist af 1 måned. Hver organisation indkalder sin part i sagen.

26. En af Dansk Byggeris repræsentanter indkalder voldgiftsretten efter nærmere aftale med opmanden og det/de modstående forbundsrepræsentanter, samt leder mødet.
27. Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den klagede organisation en skriftlig sagsfremstilling indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modparten og opmanden. Senest 5 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.
28. Sagen afgøres ved simpel stemmeflerhed mellem de 4 voldgiftsmænd, men hvor stemmeflerhed ikke opnås, afsiger opmanden kendelse. Opmanden kan, såfremt denne finder det hensigtsmæssigt, og sagens indhold tilsiger det, fremsende skriftlig motiveret kendelse. Afgøres sagen ved simpel stemmeflerhed mellem de 4 voldgiftsmænd, eller såfremt opmanden afsiger kendelse på stedet, udfærdiges et protokollat over den behandlede sag og dennes afgørelse. Protokollatet underskrives af voldgiftsrettens medlemmer og af opmanden. Afsiger opmanden skriftlig kendelse, skal denne tilstilles Dansk Byggeri og det respektive forbund snarest muligt efter voldgiftsmødets afholdelse. Afgørelser er, uanset om de er truffet ved stemmeflerhed eller ved kendelse, bindende for parterne.
29. Vægrer en af organisationerne sig ved at lade en sag afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den ikke angår forståelse af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af organisationerne gennem henholdsvis Dansk Arbejdsgiverforening eller Landsorganisationen i Danmark indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.
30. Omkostningerne ved voldgiftsrettens virksomhed udredes af overenskomstparterne i henhold til den til enhver tid mellem parterne gældende aftale.

Organisationsforhandling

31. Såfremt organisationerne er enige herom, kan en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne. Et sådant møde skal afholdes inden 1 måned efter begæringen herom, medmindre parterne aftaler andet. Ligeledes forlænges varslet for videreførelse af sagen tilsvarende.

Tidsfrister

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

Udbetaling efter mægling og voldgift

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

§ 69 Fagretlig behandling i bortvisningssager

1. I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.
2. Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, 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 omberømmelse af den faglige voldgift.
4. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.
Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 70 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

1. Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger ud-

leveret 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 hvergiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
8. Alle relevante baggrundsplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

9. Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.

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

Faglig voldgift

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

§ 71 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.

§ 72 Hastesag

I tilfælde, hvor der mellem virksomhed 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«.

§ 73 Arbejdsstandsning

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

Kapitel 16 Ovn- og ildfast arbejde

§ 74 Ovn- og ildfast arbejde

Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund er enige om, at nærværende afsnit er fællesarbejde for medlemmer i Fagligt Fælles Forbunds Byggegruppe, samt at overenskomsten for murerarbejde, henholdsvis bygge- og anlægsarbejde, angiver vilkårene for udførelse af ovnmurerarbejde, medmindre der i nærværende afsnit er angivet undtagelser hertil.

For arbejde ved bageovne, dampkedler, centralvarmekedler, retorter, industrielle ovne m.m. betales efter nedenstående regler.

Arbejdets omfang aftales inden påbegyndelse af opgaven.

Normal arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer. Den egentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage. Den normale arbejdstid begynder kl. 07.00. Der afholdes 2 gange ½ times pause pr. arbejdsdag.

Spisepauserne placeres i overensstemmelse mellem medarbejdere og virksomheden.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at der kun afholdes 1 spisepause pr. dag. For så vidt virksomheden og medarbejderne er enige derom, og såvel den lokale virksomhed og forbundsafdelinger er orienteret, kan arbejdstiden omlægges indenfor kl. 06.00 til kl. 18.00, når den daglige arbejdstid overholdes.

Der betales i sådanne tilfælde intet tillæg for overarbejde.

Overarbejde / søn- og helligdagsarbejde

2. Overarbejde skal ovnmurerne være villige til at udføre, når virksomheden skønner det nødvendigt. 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 ekskl. værktøjsgodtgørelse. Af de nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse. Søn- og helligdage samt lørdage

betales med et tillæg på 100% beregnet af den minimale timeløn ekskl. værktøjsgodtgørelse. Under over-, 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 overarbejde skal strække sig over mere end 1 time.

Lønforhold

3. Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2017 indgår, udgør minimallønssatsen kr.121,90
Ovnmurertillæg pr. time kr. 61,15
Minimalløn inklusiv ovnmurertillæg kr.183,05
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2018 indgår, udgør minimallønssatsen kr.123,90
Ovnmurertillæg pr. time kr. 62,15
Minimalløn inklusiv ovnmurertillæg kr.186,05
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2019 indgår, udgør minimallønssatsen kr.125,90
Ovnmurertillæg pr. time kr. 63,15
Minimalløn inklusiv ovnmurertillæg kr.189,05
Virksomheden leverer fornødent værktøj. I modsat fald betales værktøjsgodtgørelse.
Pr. 1. maj 2017 udgør værktøjsgodtgørelse pr. time kr. 2,85
Pr. 1. marts 2018 udgør værktøjsgodtgørelse pr. time kr. 2,90
Pr. 1. marts 2019 udgør værktøjsgodtgørelse pr. time kr. 2,95
Satsforhøjelserne sker med virkning fra den lønningsperiode, hvori de nævnte datoer falder.
Virksomheden leverer omkostningsfrit arbejdstøj.
Virksomheden leverer personlige værnemidler i henhold til miljøloven.
Nye ovne udføres på akkord. Hvor priserne ikke er at finde i gældende priskurant, finder en forhandling sted i henhold til overenskomstens akkorderingsbestemmelser. Hvis parterne er enige herom, kan nye ovne udføres på timeløn.

Arbejdsbestemte tillæg

4. Er ovnene ophedet til mellem 30 og 50 grader betales et tillæg på 30% beregnet af den minimale løn. Øvrige løn- og arbejdsforhold aftales skriftligt mellem virksomheden og medarbejderne, tillæg m.v. som f.eks.:
- Lufthammertillæg
 - Sprøjtetillæg
 - Sandblæsningstillæg
 - Asbesttillæg
 - Kørsel, fortæring og overnatning
 - Rejsegodtgørelse

Kapitel 17 Ligelønsnævn

§ 75 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kende fra Afskedigelsesnævnet

1. 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.
2. Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.
3. Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.
4. Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionsystem.
5. 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.
6. 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 forberede-

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

7. 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.
8. Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

Kapitel 18 Øvrige bestemmelser

§ 76 Arbejdstøj

Arbejdstøj

1. Til medarbejdere med mere end 3 måneders ansættelse leverer virksomheden 1 sæt standard arbejdstøj 2 gange om året efter virksomhedens valg. Arbejdstøjet skal være af sædvanlig og god kvalitet og vælges under hensyntagen til arbejdets art i virksomheden.
2. Udlevering af arbejdstøj kan indgå i en af virksomheden fastlagt årlig rytme.
3. Det udleverede arbejdstøj er medarbejderens ejendom og vedligeholdelsespligten påhviler medarbejderen.

Arbejdshandsker

4. Når det erkendes at være nødvendigt, leverer virksomheden arbejdshandsker - dog altid ved stilladsarbejde.

§ 77 Forsøgsordninger

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

§ 78 Elektroniske dokumenter

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

§ 79 Vikararbejde

Vikarbureauet er medlem af Dansk Byggeri

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

Vikarbureauet er ikke medlem Dansk Byggeri

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.

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.

4. 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, vikrarbejdet strækker sig over.

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.

Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.

5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Pension Danmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Øvrige forhold

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

Fagligt Fælles Forbund tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et LO-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

§ 80 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 medarbejderlignende 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 fagretlige 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

§ 81 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.

§ 82 Vinterbyggeri

Generelt

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

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

Ved gennemførelse af vinterforanstaltninger skelnes der mellem:

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

Når det af projektbeskrivelsen/byggepladsplanen fremgår eller burde fremgå, at der skal gennemføres vinterforanstaltninger, skal medarbejderne være villige til mod betaling at udføre, vedligeholde og eventuelt fjerne såvel de angivne foranstaltninger som andre årstidsbestemte vinterforanstaltninger, jf listen over årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger i kapitel 2 i vejledningen til vinterbekendtgørelsen, samt byggepladsbekendtgørelsens § 11, stk. 2, efter virksomhedens anvisninger. Medarbejdernes pligter gælder også årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger, der ikke fremgår af projektbeskrivelsen / byggepladsplanen fordi arbejdet gennemføres i henhold til forsøgsordningen i vinterbekendtgørelsens § 4.

- b. Virksomhedens leverer de nødvendige materialer og materiel til gennemførelse af de anviste vinterforanstaltninger.

Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger, det vil sige foranstaltninger, der er aftalt mellem de respektive overenskomstparter. Disse vinterforanstaltninger udgør de under de enkelte fagområder angivne foranstaltninger, medmindre:

1. De i projektbeskrivelsen/byggepladsplanen for vedkommende arbejde indeholdte krav til foranstaltninger for vinterbyggeri gør efternævnte foranstaltninger overflødige eller
2. Det godtgøres, at forhold, som virksomheden ikke råder over, gør det umuligt at gennemføre en eller flere af foranstaltningerne, eller
3. Der mellem virksomheden og de ved vedkommende arbejde beskæftigede arbejdstagere opnås enighed om, at en eller flere af foranstaltningerne kan undværes i det forelig-

gende tilfælde, dog således, at en sådan aftale ikke strider mod bygherrens angivelse vedrørende ansvaret for udførelse af foranstaltningerne.

Hvor der udføres arbejdsoperationer på samme sted i længere tid jf. byggepladsbekendtgørelsens § 14, stk. 1, etableres der på virksomhedens foranledning foranstaltninger til beskyttelse mod vejrliget, såsom etablering af egnet telt eller halvtag eller henlæggelse af arbejdet til bygning eller skur så vidt muligt med dagslystilgang, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller u hensigtsmæssigt. I egne arbejdsområder etablerer virksomheden kunstig belysning, hvor dette er nødvendigt for en forsvarlig udførelse af arbejdet. Virksomheden drager omsorg for at sikre egen vandforsyning mod følgerne af frost, hvor det er nødvendigt af hensyn til arbejdets udførelse. Medarbejderne har pligt til at udvise størst mulig omhu med beskyttelsesmaterialer, -materiel og lysforanstaltninger.

Murerarbejde

1. Virksomheden leverer tørre mursten og drager omsorg for, at de opbevares tørre.
2. På stilladserne foretages hver dag ved arbejdets afslutning afdækning af mursten og udført murværk mod regn og sne. Det påhviler virksomheden at sørge for, at de hertil fornødne materialer leveres på stedet. Pålægning og fjernelse af afdækningsmaterialet på murværket påhviler hver enkelt arbejdstager, medens virksomheden sørger for pålægning og fjernelse af afdækningsmaterialet på mursten.
3. Virksomheden leverer og sikrer frosthri (brugbar) mørtel.
4. Arbejdstagerne er forpligtede til at skrabe baljerne ned, hælde vand på eller dække dem med vintermåtter eller andet materiale, når dette leveres på stedet. Endvidere skal arbejdstagerne affeje (rense) selve murværkets overflade for eventuel sne, forinden murerarbejdet fortsættes.
5. Ved udvendigt arbejde leveres materiale til læskærme, presenninger eller lignende til beskyttelse af arbejdstagerne mod blæst. Det påhviler arbejdstagerne at ophænge, flytte og nedtage læskærme.

6. Afvigelser fra bestemmelserne under dette afsnit kan dog finde sted i tilfælde, hvor forholdene bevirker, at deres gennemførelse skønnes urimelig.

Murerarbejdsmandsarbejde

7. Mursten, der normalt leveres på paller, placeres hensigtsmæssigt på et stabilt og jævnt underlag af brædder, betonbelægning eller lignende, hævet over det tilstedeværende terræn.
8. Stenstablerne afdækkes således, at de i det væsentlige er skærmet mod sne og regn.
9. Mørtel skal frostsikres.
10. Det nødvendige daglige arbejde med iblanding af frostvæske i mørtel og beton, pålægning og aftagning af afdækningsmateriale, dog ikke på murværk, påhviler medarbejderne og er indbefattet i priserne. Vedrørende pålægning og aftagning af afdækningsmaterialer, se priskuranten.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende de overenskomstmæssige vinterforanstaltninger (B) samt alle betalings spørgsmål (A+B) behandles på sædvanlig måde i henhold til regler for behandling af faglig strid. Omfanget af vinterforanstaltninger (A) kan ikke behandles efter de fagretlige regler.

Se i øvrigt skema over årstids- og vejrligsbestemte foranstaltninger fra vejledning fra EBST om ny vinterbekendtgørelse, [bilag 4](#).

§ 83 Overenskomstens varighed

Nærværende overenskomst træder i kraft fra og med den 1. marts 2017 og er gældende mellem overenskomtparterne, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

København, den 7. marts 2017

Fagligt Fælles Forbund

Dansk Byggeri

AFSNIT 2 – ELEVER

§ 1 Den daglige arbejdstid

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

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

Feriefridage

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

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

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

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

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

Elever får kompensation for ikke afholdt feriefridage.

§ 2 Elevtiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

1. Den normale timeløn udgør for elever fra begyndelsen af den lønningensperiode, hvori henholdsvis 1. marts 2017 og 1. marts 2018 falder følgende:

	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
1. Løntrin	kr. 70,60	kr. 71,80	kr. 73,00
2. Løntrin	kr. 85,80	kr. 87,25	kr. 88,75
3. Løntrin	kr. 96,10	kr. 97,75	kr. 99,40
4. Løntrin	kr. 113,25	kr. 115,15	kr. 117,15

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

EUX-elever

Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2015

2. 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 mindstebetalingssats/minimaltimeløn til svende/voksne medarbejdere i den respektive overenskomst.

Virksomheden og elever, der er begyndt erhvervsuddannelsen før den 1. august 2015, kan aftale at overgå til uddannelsen efter den nye bekendtgørelse i overensstemmelse med eventuelle overgangsordninger, som er fastsat af skolen i den lokale undervisningsplan.

§ 4 Voksenelever

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

§ 5 Elever i svendenes akkord

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

§ 6 Løn- og ansættelsesforhold

Lønudbetaling

1. Elever ydes løn for 37 timer pr. uge 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 i det pågældende fag 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- ne/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.

§ 7 Pension

Elever bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 20 år og har optjent 6 måneders erhvervsarbejde.

§ 8 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 PensionDanmark op-
hører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 9 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.

§ 10 Sikkerhedsfodtøj

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

§ 11 Værktøj

1. Til elever i murerfaget udleveres der af skolen ved uddannelsens start værktøj i henhold til den af Murerfagets Faglige Fællesudvalgs fastlagte værktøjsfortegnelse.
2. Værktøjet betales og vedligeholdes af virksomheden.
3. Skifter eleven uddannelsessted (uddannelsesaftale), påhviler værktøjspligten den virksomhed, der har uddannelsesaftalen.

§ 12 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Ude og rejsearbejde

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

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 mæglingsforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem LO og DA.

11. Bestemmelserne i stk. 5, 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter stk. 4.

Ovennævnte befordringsgodtgørelse udbetales, efter modtaget dokumentation løbende bagud på de normale lønudbetalingsdage.

12. Hvis der på området "rejsegodtgørelse under skoleperioden" fremkommer offentlige eller generelle løsninger, træder disse i stedet for ovennævnte regler.
13. Er befordringen mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstanden i stk. 4.

§ 13 Velfærdsforanstaltninger

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

§ 14 Smuds- og vandbygningstillæg

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

§ 15 Feriebestemmelser

Feriegodtgørelse under uddannelse

1. I elevtiden ydes ferie med løn.
2. Der gives ferie i 30 hverdage (6-dages uge) inden for et ferieår.
3. Som et tillæg til ferielønnen ydes et ferietillæg på 1% af den løn, der er indtjent hos den pågældende mester/virksomhed i det forudgående optjeningsår.

Eksempel:

Elevforhold påbegyndt i perioden 1. januar – 30. juni 2017.

Eleven har krav på 25 dages ferie (5 dages uge) inden for ferieåret 1. maj 2017 – 30. april 2018.

Elevforhold påbegyndt i perioden 1. juli – 31. december 2017.

Eleven er først berettiget til hovedferie med løn i ferieåret 1. maj 2018 – 30. april 2019, og da med ferietillæg 1 pct. af den ferieberettigede løn indtjent i 2017.

Holder mesteren/virksomheden derimod lukket for ferieafholdelse i perioden 1. oktober 2017 til 1. maj 2018, gives der eleven løn for de feriedage, for hvilke han ikke har optjent feriegodtgørelse, dog højst for en uge.

Særligt om feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden.

Ved fratræden eller udlæring ydes feriegodtgørelse med 12 ½, % af den ferieberettigede løn (udbetalt løn excl. løn under ferie og excl. udbetalt ferietillæg) for det løbende optjeningsår samt for den del af tidligere optjeningsår, for hvilken eleven ved sin fratræden endnu ikke har holdt ferie.

Eksempel:

Har eleven optjent ret til 5 ugers ferie, hvoraf 3 uger er afviklet inden fratrædelsen, er eleven berettiget til en feriegodtgørelse for dette optjeningsår, der svarer til 2/5 af 12 ½ % af den ferie berettigede løn i optjeningsåret. Hvis eleven har fået ferietillægget (1 pct.) udbetalt, da eleven har holdt ferie, skal der kun betales feriegodtgørelse svarende til 2/5 af 11 ½ %. (12 ½ % minus 1 pct.).

Feriegarantiordning

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

Feriepenge af akkordoverskud

Når svende/voksne medarbejdere yder elever og vokselever akkord-overskud, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og søgnehelligdagsbetaling eleverne.

§ 16 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.

§ 17 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om elevoverenskomstens regler behandles efter [fagets fagretlige regler](#).

§ 18 Ikrafttrædelse og opsigelse

Nærværende overenskomst træder i kraft fra og med den lønningsperiode, hvor den 1. marts 2017 er placeret og er gældende mellem overenskomstparterne indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

København, den 7. marts 2017

Fagligt Fælles Forbund

Dansk Byggeri

AFSNIT 3 PROTOKOLLATER

Protokollat om arbejdsmiljø

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

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

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

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

København, den 7. marts 2017

Protokollat om Byggeriets Arbejdsmiljøbus

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

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

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

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

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

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

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 medarbejderens almene kompetencer.

Der kan søges støtte om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU). Der skal etableres et samarbejde med 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 me-

rit medarbejderen kan få i forhold til at gennemføre en voksen erhvervsuddannelse (EUV), virksomheden om medarbejderen drøfter med udgangspunkt i vurderingen muligheden for et voksenlærlinge-forløb. Der kan søges om støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i realkompetencevurdering.

3. At faglært i bygge- og anlægsbranchen skal have bedre muligheder for at videreuddanne sig inden for branchen.

Faglærte i bygge- og anlægsbranchen har med oprettelsen af to nye akademiuddannelser i byggeteknologi og byggekoordination fået mulighed for at uddanne sig videre på deltid. Der er stor efterspørgsel efter byggeledere med en erhvervsfaglig uddannelse, og det kan derfor efter aftale med virksomheden træffes aftale om, at faglærte læser videre på de to nævnte uddannelser. Desuden indeholder de to akademiuddannelser moduler i digitale byggeprocesser, som vil være væsentlige i takt med øget digitalisering af byggeriet. Der kan søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi og akademiuddannelsen i byggekoordination.

4. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på ovenstående muligheder, f.eks. ved
 - En informationskampagne målrettet virksomheder og medarbejdere i samarbejde med AOF om opsøgende aktiviteter ift. ordblinde undervisning, FVU og AVU
 - En informationskampagne "ufaglært til faglært" målrettet virksomheder og medarbejdere i samarbejde med jobcentre, Regionale Arbejdsmarkedsråd og erhvervsskoler
 - En informationskampagne målrettet virksomheder og medarbejdere i samarbejde med de 8 erhvervsakademier/professionshøjskoler, der kan udbyde akademiuddannelserne i byggeteknologi og byggekoordination

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

København, den 7. marts 2017

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

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

Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum.

Virksomhederne skal endvidere sikre, at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer dem.

Ved natarbejde forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden.

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

København, den 5. marts 2010

Protokollat om social dumping

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

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

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

København, den 5. marts 2010

Protokollat om forordning nr. 2016/679 om behandling af 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 pensionsforhold for udstationerede virksomheder

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

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

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

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

Kontakt til PensionDanmark

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

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

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

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

Rekruttering

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

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

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

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

København, den 2. marts 2014

Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenører

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

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

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

København, den 7. marts 2017

Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder

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

Parterne er enige om følgende.

Formål

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

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

Nyt stk. 1:

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

Nyt stk. 2:

Afholdelse af ferie

Udstationerede 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/løn-tillæg 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 hen-

hold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

Ikrafttrædelse

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

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

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

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

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

Kontakt til PensionDanmark

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

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om 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

Protokollat om uddannelse for murerbranchen

Uddannelsen for murerbranchen for murer og murerarbejdsmænd har som sit formål at uddanne de uddannelsessøgende til at kunne varetage deres hverv og arbejdsopgaver i virksomhederne.

I den udstrækning Det Faglige Fællesudvalg i enighed finder det hensigtsmæssigt, at uddannelsessøgende murere og murerarbejdsmænd får indarbejdet arbejdsuddannelserne, certifikater m.v. i uddannelsen, kan dette indarbejdes i uddannelsesforløbet.

København den 28. februar 2007

Protokollat om aftaler ved akkordarbejde samt ved senere brug af den forenkede priskurant

Parterne er enige om, at:

Organisationerne udarbejder eksempler og skabeloner på aftaler ved akkordarbejde, jf. kapitel 8 resultatløn.

Aftaleforslagene omhandler, akkordomfang, akkorderingssedler, akkord-aftaler, regnskaber mm. som parterne kan anbefale for at sikre, at aftalegrundlaget under akkord bliver udført under så gode og klare retningslinjer som muligt, samt for at undgå eventuelle tvistigheder.

Arbejdet igangsættes ved nærmere aftale mellem organisationerne.

København, den 7. marts 2017

Protokollat om emner til drøftelse i § 34-udvalg

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden optages forhandlinger i de respektive § 34-udvalg og følgende punkter til prislisterne:

Murerarbejde

- Konsoller til ophængt murværk:
- Fugtsikring af murværk ved åbninger (lim på begge sider af pap)
- Fastgørelse af pap på bagmur (klemliste)
- Imuring af K-kiler
- Nivelleringskiler til fliser/klinker
- Grundpriser på murværk ved 1-meter løft
- KC-tillæg ved brug af funktionsmørtler i priskurant for Hovedstaden
- Rygningskappe/grater og valmer
- Tykkelsestillæg ved håndtering af isolering i Hovedstaden
- Gene af udstukne bindere uden beskyttelseshætter
- Gennemskæring af Knauf-isolering
- Gennemskæring af Thermisol Tital Slimline
- Hugning af sten u/konsoller
- Kolumba-sten
- Opsætning af stenskaller
- Armeringspuds og opsætning af isolering
- Fliser og klinker i store formater
- Gene ved opmuring på forud opstillet stilladser

Murerarbejdsmænd:

- Trappetårne
- Elevatorfører
- Traller
- Transport af stillads – herunder meterløft
- Nedtagning af stillads – herunder meterløft
- Rengøring af snegl til tilbringning af tømørtelprodukt
- Opfyldning af silo
- Opklodsning af stenhoveder
- Transport af konsoller til murværk
- Flytning af baljestativ
- Oppas v/murerarbejde fra platforme, arbejdsfliter og lignende
- Forandring af og tilpasning ved forud opstillet stillads
- Motoriserede tekniske hjælpemidler og materiel

København, den 7. marts 2017

Protokollat om forenklet brug af priskuranterne

Parterne er enige om, at fortsætte udvalgsarbejdet med at etablere en forenklet brug af priskuranterne.

Udvalget bliver bemandet med minimum 2 personer fra hvert priskurant-område.

Der er enighed om, at den forenkledede brug af priskuranterne skal være omkostningsneutral i forhold til det eksisterende prisniveau.

Formålet med den forenkledede brug af priskuranterne er at fremme udbredelsen af akkordarbejde.

Udvalgsarbejdet tager afsæt i priskuranten for murersvendearbejde i provinsen samt murerarbejdsmandspriskuranten, og dette skal være gældende for begge områder.

Udvalgsarbejdet søges finansieret gennem overenskomstens § 62 – uddannelsesordning.

Parterne er enige om, at der inden igangsættelsen af udviklingsarbejdet skal tages stilling til følgende:

- Udvalge et aftalt antal virksomheder og svende/arbejdsmænd i provinsen til afprøvelse af priskurantforenklingen, når de enkelte afsnit forelægger.
- Aftale indførelse af en generel prøveperiode
- Aftale bestemmelser for, hvornår skal der bruges de gældende priskuranter eller hvornår skal der gøres brug af forenklingen.

Arbejdet skal igangsættes ved nærmere aftale organisationerne imellem.

København, den 7. marts 2017

Protokollat om forpraktikanter

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode indledes drøftelser om en eventuel forpraktikantordning inden for murerfaget.

Drøftelserne er med udgangspunkt, at sikre, at flere elever tilbydes ordinære praktikpladser samt, at der i den forbindelse kan etableres flere praktikpladser.

København, den 7. marts 2017

Protokollat om genoptrykning af priskuranter

Parterne er enige om, at:

- Priskurant for Murerarbejde i Provinsen
- Priskurant for Murerarbejde i København og Nordsjællands 1. og 2. zone
- Priskurant for Murerarbejdsmandsarbejde

søges genoptrykt med virkning fra 1. marts 2018.

Der er videre enighed om, at priserne i den forbindelse 0-stilles.

København, den 7. marts 2017

Protokollat om uddannelse for murerbranchen

Parterne er enige om, følgende:

Uddannelsen for murerbranchen for murersvende og murerarbejdsmænd har som sit formål at uddanne de uddannelsessøgende til at kunne varetage deres hverv og arbejdsopgaver i virksomhederne.

I den udstrækning Det Faglige Fællesudvalg i enighed finder det hensigtsmæssigt, at uddannelsessøgende murersvende og murerarbejdsmænd får indarbejdet arbejdsuddannelserne, certifikater mv. i uddannelsen, kan dette indarbejdes i uddannelsesforløbet.

København, den 7. marts 2017

AFSNIT 4 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 forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage

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

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

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

§ 3

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

§ 4

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

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

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

skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om 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 selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.
2. Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der udover ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7

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

§ 8

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

5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke læn- gere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigel- se, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9

1. Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem or- ganisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virk- somhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede or- ganer.
2. Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en ar- bejdstager 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 overens- komst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fælles- møde under hovedorganisationernes medvirken.
2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgåen- de og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begæren- de part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.
3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sa- gens 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 refe- rat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomhe- der 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 retningslinjer for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

København, den 1. oktober 1992

Bilag 2 Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem medarbejder:

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

og virksomhed:

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

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

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

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

4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: _____ kr. _____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: _____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genstillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens vanskelighed 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

Aftalegrundlag om murerarbejdsmandsuddannelsen

Parterne er enige om, at den 1½-årige murerarbejdsmandsuddannelse gennemføres efter de retningslinjer, der er aftalt mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.

I uddannelsen indgår AMU-uddannelser af en samlet varighed på 13 uger.

Organisationerne forpligter sig til at:

- drage omsorg for den nødvendige administration af ordningen, herunder nedsættelse af det i aftalegrundlaget nævnte paritetske uddannelsesudvalg
- drage omsorg for, at uddannelsen tilgodeser de krav, der kan stilles til en kvalificeret murerarbejdsmand
- medvirke til at udbrede kendskabet til uddannelsen blandt egne medlemmer samt offentligheden
- efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen afholdes efter 6 måneders ansættelse en samtale, hvor parterne drøfter muligheden for at påbegynde murerarbejdsmandsuddannelsen

Udgifter forbundet med fælles initiativer til opfyldelse af ovenstående deles med halvdelen til Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.

Formål

Uddannelsen har til formål at opkvalificere ledige og ansatte med interesse for murerfaget til at indgå som murerarbejdsmand i et murersjak og på enhver mureropgave.

Deltagerne kvalificeres til:

- Selvstændigt at passe murersvende op på enhver mureropgave
- Selvstændigt at modtage og styre materialetilførselen til byggepladsen
- At tilданne og blande materialer til brug for arbejdsopgaver
- Certifikat til at opstille og nedtage stilladser
- Certifikat til kørsel med teleskoplæsser med kranfunktion
- Certifikat til kold asfalt og bitumen

- Kendskab til vådrumssikring
- Kendskab til vinterforanstaltninger
- Kendskab til tegningsmateriale
- Kendskab til edb på brugerniveau
- Kendskab til almindelige og nye anvendte materialer på byggepladsen
- Kendskab til almindelige sikkerhedsforhold og arbejdsmiljøet på byggepladsen
- Kendskab til brandforanstaltninger ved gnistproducerende værktøj
- Håndtering af byggeaffald.

Uddannelsens indhold

Uddannelsen varer i alt 18 måneder og omfatter en praktisk og en teoretisk del.

Uddannelsesforløbet inkluderer 13 ugers undervisning på et AMU-center/Erhvervsskole. Eleven har krav på og pligt til at deltage i denne undervisning og skal kunne fremlægge bevis for hvert af de kurser, der indgår i uddannelsen, inden udstedelse af uddannelsesbevis.

Praktikperioderne forestås af det firma, der er tegnet kontrakt med. Firmaet drager omsorg for, at eleven i praktikperioden får en alsidig indsigt i udførelsen af arbejdet. Det vil være formålstjenligt, at eleven arbejder sammen med en erfaren eller udlært murerarbejdsmand.

Adgangsbetingelser

Adgang til uddannelsen har alle, der er fyldt 18 år. Derudover er det en betingelse for at påbegynde uddannelsesforløbet, at man indgår i en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver.

Godkendelse af aftale

Uddannelsen skal for at have gyldighed godkendes af Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget.

Merit

Murerarbejdsmænd, der kan dokumentere gennemførte kurser, opnår merit for disse.

Merit sker efter ansøgning til Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget.

Prøvetid

De første tre måneder anses som gensidig prøvetid, i hvilken hver af parterne kan opsige aftalen med 1 uges varsel.

Det er muligt at ophæve uddannelsesaftalen ud over den aftalte prøvetid på tre måneder, hvis der ikke kan samles et helt hold på det lokale uddannelsessted. Medarbejderen skal dog først tilbydes at gennemføre/starte uddannelsen på et af de andre uddannelsessteder, der udbyder uddannelsen.

Opsigelse af aftale

Der tegnes kontrakt mellem lærling og firma for en 18 måneders periode, hvor lærlingen er ansat i firmaet.

Hjemsendelse i ansættelsesforholdet kan maksimalt forekomme i 6 uger i hele uddannelsesforløbet.

Ved længerevarende hjemsendelse i forbindelse med vejrlig kan den samlede uddannelse forlænges tilsvarende, medmindre parterne er enige om at afslutte forholdet til normalt ophør. Skoleperioden skal dog være gennemført.

Ansættelsesforholdet anses ikke som afbrudt under elevens deltagelse i uddannelse på AMU-center / Erhvervsskole.

Efter prøvetidens ophør kan aftalen kun opsiges efter, at uoverensstemmelserne har været forsøgt løst og behandlet i Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger-, og Stukkatørfaget.

Ved gensidig enighed kan kontrakten opsiges efter aftale mellem parterne og skal ikke behandles i udvalget.

Ved særlige forhold kan eleven overflyttes til anden virksomhed efter samråd med uddannelsesudvalget.

Arbejdstid, betaling, ferie, sygdom mv.

Uddannelsesforholdet er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst mellem Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri.

Udbetaling af løn i hele kontraktperioden inklusiv. under skoleophold sker gennem firmaet.

Under skoleophold modtager firmaet VEU godtgørelse i henhold til Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser.

Ferie kan ikke afholdes under skoleophold.

Rejseomkostninger

Omkostninger for eleven i forbindelse med transport og indkvartering ved kursusophold på AMU-center/ Erhvervsskole følger reglerne for deltagerstøtte ved deltagelse i arbejdsmarkedsuddannelser.

Uddannelsesbevis

Efter uddannelsesperiodens udløb udsteder Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget et uddannelsesbevis. Beviset indeholder en beskrivelse af de arbejdsområder, hvor eleven har været beskæftiget samt oplysninger om hvilke kurser der er gennemført.

Medlemmer af Fagligt Fælles Forbund modtager efter uddannelsens afslutning et bælte med murerarbejdsmandsuddannelsens logo på spændet.

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om denne aftales indhold og forståelse indbringes for organisationerne og kan videreføres for Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget. Uoverensstemmelser, som angår overenskomstmæssige forhold, behandles dog efter reglerne for behandling af faglig strid mellem Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri. Murerarbejdsmandsuddannelsen er oprettet af Det Faglige Fællesudvalg for Murer-, Stenhugger- og Stukkatørfaget og repræsenteres med et paritetisk udvalg.

Det Faglige Fællesudvalg for Murer-,
Stenhugger- og Stukkatørfaget
Bygmestervej 5, 2. sal
2400 København NV
Tlf. 35 87 87 87

Foranstående aftalegrundlag er udarbejdet af Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund og er gældende for lærling og virksomhed ved indgåelse og gennemførelse af murerarbejdsmandsuddannelsen.

København, den 13. oktober 2008

Dansk Byggeri

Bygge-, Jord og Miljø-
arbejdernes Fagforening,
København

Fagligt Fælles
Forbund

Bilag 4

Skema over årstids- og vejrligsbestemte foranstaltninger

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

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

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

Stikordsregister

A	
Afbrydelse af	
akkord/reparationsarbejde	
Afbrydelse af arbejdet	34
Krav om erstatning	35
Ventetid	35
Afholdelse af ferie	49
Flytning af ferie.....	50
Hovedferie	49
Kollektiv ferielukning	50
Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår	50
Lægning af ferie	50
Restferie	50
Afskedigelse	76
Arbejdets ophør.....	76
Bortfald af varsel	76
Frihed i forbindelse med afskedigelse.....	76
Tilgodehavende bevis	77
Akkorderingskrav	36
Akkordforhold.....	32
Akkord	32
Akkordomfang	33
Arbejdstimer	32
Fællesakkord.....	33
Ret og pligt	33
Akkordforskud.....	33
Andre overenskomster.....	40
Ansættelse	76
Ansættelse på	
funktionærlignende vilkår ...	15
Anciennitet.....	16
Arbejdstid	17
Fagretlig behandling.....	18
Ferie	17

Feriefridage	17
Løn	16
Opsigelse	16
Pension af ferietillæg.....	17
Sygdом	18
Særlig opsparing	17
Søgnehelligdage	17
Udbetaling	17
Øvrige bestemmelser	18
Ansættelseskodeks.....	97
Arbejds miljørepræsentanter ..	68
Arbejdsret.....	88
Arbejdsstandsning	88
Arbejdstid der medfører overnatning.....	20
Hotel og fortæring	20
Arbejdstøj.....	94
Arbejdsthandsker	94

B	
Barns første sygedag.....	45
Betalingsatsen.....	45
Friheden omfatter	45
Hjemmeværende barn/børn	45
Barsel.....	46
Betaling	47
Betaling under forældreorlov efter 1. juli 2017	47
Forældreorlov	47
Fædreorlov	46
Graviditets/barselorlov.....	46
Betaling af søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	
Arbejde på søgnehelligdag	62
Betaling	60

Dødsfald	62
Fratrædelse	61
Opsparing	60
Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere	62
Udbetaling af forskud	61
Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage om børneomsorgsdage Restbeløb	61
Betaling af søgnehellidage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage Ret til forskud	61
Bygge og Anlægsbranchens Udviklingsfond	72
Børneomsorgsdage	46
Børns hospitalsindlæggelse...	45

D

DA/LO Udviklingsfond	75
Deltid	20
Den daglige arbejdstid	19
Den ugentlige arbejdstid	19

E

Elektroniske dokumenter	95
Elever	
Arbejdstøj	105
Barns første sygedag	103
Barselsløn	103
Den daglige arbejdstid	101
Elever i svendenes akkord	103
Elevtiden	101
EUX-elever	102
Fagretlig behandling	110
Feriebestemmelser	108

Feriefridage	101
Forsikringsydelse til elever	104
Graviditetsundersøgelse ..	103
Ikkrafttrædelse og opsigelse	110
Løn	101
Lønudbetaling	103
Pension	104
Rejsegodtgørelse	105
Session	104
Sikkerhedsfodtøj	105
Skole	109
Skoleperiode	104
Smuds- og vandbygningstillæg	108
Sundhedsordning	104
Svendeprøve	110
Velfærdsforanstaltninger ..	108
Voksenelever	103
Værktøj	105
Elever	101
Elevers deltagelse i akkord	39

F

Faglig feriefond	59
Faglig strid	78
Lokal forhandling	78
Lokal mægling	78
Organisationsforhandling ...	82
Organisationsmægling	80
Tidsfrister	83
Tilpasningsforhandlinger ifølge § 3	80
Udbetaling efter mægling og voldgift	83
Voldgift	81
Fagretlig behandling i bortvisningssager	83
Feriegodtgørelse	52

Beregning af sygeferiegodtgørelse	52
Feriekortordning	53
Attestation af feriekort	54
Elektroniske feriekort	54
Lønseddel som feriekort	54
Udstedelse af restferiekort	55
Ferieregler for udstationerede medarbejdere	64
Afholdelse af ferie	64
Betaling af ferie	64
Tyske virksomheder	65
Forsøgsordninger	94
Fridage	21
1. maj	21
Feriefridage	21
Grundlovsdag	21

G

Generelt	25
Behandling af uoverenstemmelser	26
Lønfastsættelse	25
Misforhold som helhed	26
Gensidige forpligtelser	12
Gyldighedsområde	9

H

Hastesag	88
----------------	----

I

Informationsmøde	13
------------------------	----

K

Kørselsgodtgørelse	29
--------------------------	----

L

Ligelønsnævn	92
Lønforhold	24

Almindelige tidlønsbestemmelser	24
Lønforhandling	24
Smudstillæg	25
Vejrligsstop	25
Værktøjsgodtgørelse	24
Lønningssperiode	30
Lønsedler	31
Elektroniske lønsedler	31
Lønudbetaling	30

M

Murerarbejdsmandsuddannelsen	74
------------------------------------	----

N

Nedsat arbejdsevne	48
Ansættelsesbevis	48
Godkendelse	48
Løn og arbejdstid	48
Misbrug	48

O

Omgåelse af overenskomsten	96
Omsorgsdage	48
Oplysninger om ansættelsesforholdet	14
Opmåling	37
Optagelse af nye medlemmer	11
Nye medlemmer med anden overenskomst	11
Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst	11
Tilpasningsforhandlinger	11
Udmeldelse	11
Optjening af ferie	49
Overarbejde	22
Systematisk overarbejde	23

Overarbejde / søn- og helligdagsarbejde	22
Afspadsering	23
Overarbejde	22
Søn- og helligdagsarbejde	22
Overenskomstens varighed	100
Overførsel af ferie	52
Ovn- og ildfast arbejde	89
Arbejdsbestemte tillæg	91
Lønforhold	90
Normal arbejdstid	89
Overarbejde / søn- og helligdagsarbejde	89

P

Pension og sundhedsordning	41
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	41
Indbetaling af pensionsbidrag	41
Sundhedsordning	41
Permanent priskurantudvalg	39

R

Regnskab over akkordarbejde	37
Kritikfrister	37

S

Samarbejde	70
Samarbejdsråd	70
Samarbejdsudvalg	70
Samarbejde og arbejdsmiljø	70
Seniorordning	62
Afholdelse	62
Forskudsbetaling	63
Optjening	62
Placering	63
Seniorordningens første år	63

Udbetaling af pensionsbidrag	63
Sygdom og ferie	51
Raskmelding under kollektiv lukning	51
Sygemelding under kollektiv lukning	51
Sygdom og tilskadekomst	43
§ 56-aftale	44
Anciennitet	43
Elever	44
Graviditetsundersøgelse	44
Manglende anciennitet	44
Periode og betaling	43
Særlige bestemmelser	58
Afkald på ferie	58
Arbejde i ferien	58
Feriepengegaranti	59
Forældelse af feriegodtgørelse	58
Handel med feriekort samt kreditorforfølgning	58
Modregning og tilbageholdelse	58
Uoverensstemmelser	58
Søgnehelligdagsbetaling og senioraftale	60

T

Tillidsmandsregler	66
Afskedigelse af tillidsmand	68
Efteruddannelse af tillidsrepræsentanter	67
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter	67
Hvem kan vælges til tillidsmand	66
Hvor vælges tillidsmand	66
Talsmand	67
Tillidsmandens opgaver	68
Tillidsmandens pligter	68

Valg af tillidsmand 66

U

Udbetaling af akkord og akkordafsavn 35	35
Akkordafsavnstillæg 35	35
Forskudsudbetaling 36	36
Udbetaling af feriegodtgørelse 55	55
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb 56	56
Uddannelsesfond 74	74
Uddannelsesordning 73	73
Bidragsfritagelse 74	74
Dansk Byggeri og 3F 74	74
Øvrige virksomheder 74	74
Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold 83	83
Anvendelsesområde 85	85
Faglig voldgift 85	85
Fagretlig behandling 86	86
Fortrolighed 87	87
Omgåelse 85; 86	85; 86
Organisationsmøde 84	84
Orientering af forbundene .. 87	87

Udlevering af faglige voldgiftkendelser 38	38
Underskud i akkorden 34	34

V

Variierende ugentlig arbejdstid 19	19
Velfærdsforanstaltninger..... 27	27
Vikararbejde 95	95
Vikarbureauet er ikke medlem af Dansk Byggeri 95	95
Vikarbureauet er medlem af Dansk Byggeri 95	95
Vinterbyggeri 97	97
Virksomhedens deltagelse i akkord..... 39	39

Z

Zoneinddeling i København og Nordsjælland 9	9
1. zone 9	9
2. zone 9	9
Murerarbejdsmand 9	9

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

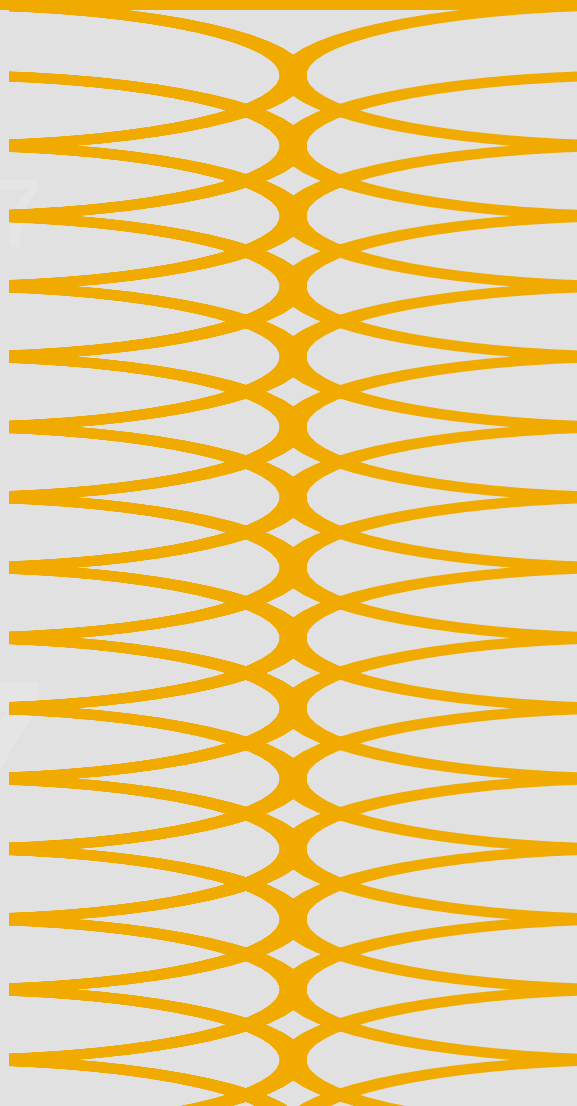
20



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

dansk byggeri

**OVERENSKOMST 2017
FOR MURER- OG MURERARBEJDSMANDSARBEJDE
MELLEM:
DANSK BYGGERI OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND**



2017

2017

17

2017