

OK 2017

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

Protokollater om fornyelse af overenskomsten

Protokollat nr. 1, Overenskomster gældende for Kooperationens byggevirkksomher

Protokollat nr. 2, Aftale om særlige arbejdsforhold mellem 3F og Kooperationen for Murer og Entreprenørbranchen

Protokollat nr. 3 om udbetaling på akkord

Protokollat nr. 4, Fraskrivelse af protokollater om lokalløn

Protokollat nr. 5, Fraskrivelse af protokollater om systematisk overarbejde

Protokollat nr. 6, Akkordafsavn

Protokollat nr. 7, Pension til lærlinge og elever

Protokollat nr. 8, Løn Barns første sygedag

Protokollat nr. 9 om den ekstra ferieprocent til de ansatte under Bygningsoverenskomsten i tillæg til protokollat nr. 2

Protokollat nr. 10, Tidsramme i forbindelse med fremtidige overenskomstfornyelser mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund

Protokollat nr. 11, Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet med videre

Protokollat nr. 12, Rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

Protokollat nr. 13 til Ferieoverenskomst mellem Kooperationen og 3F Byggegruppen

Ferieoverenskomst

Protokollat nr. 14, Regelsæt for udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 1

Ved et møde d.d. mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund opnåedes der enighed om, at:

- Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2017
- Bygningsoverenskomsten 2017
- Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten 2017
- Gulvoverenskomsten 2017
- Industriooverenskomsten 2017
- Industri- Træ- og Møbeloverenskomsten 2017
- Jord- og Betonoverenskomsten 2017
- Murerarbejdsmandsoverenskomsten 2017
- Overenskomst for anlægsgartnerarbejde mellem Danske Anlægsgartnere og 3F 2017

med tilhørende prislister/priskuranter mellem fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri.

Fælles for hovedoverenskomsterne er, at Kooperationen tiltræder alle protokollater, dog undtaget protokollater som indebærer udvalgsarbejde mellem Dansk Byggeri, 3F og 3F Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening, da Kooperationen ikke er part i udvalgsarbejdet.

Derudover er:

- Prisliste for glarmesterarbejde mellem Glarmesterlauget i Danmark og Fagligt Fælles Forbund.
- Anlægsgartneroverenskomsten 2017 mellem Danske Anlægsgartnere og Fagligt Fælles Forbund
- Isoleringsoverenskomsten 2017 mellem Dansk Industri DI/01 og Fagligt Fælles Forbund

gældende for Kooperationens byggevirksomheder, samt de i bilag A oplistede protokollater.

De i ovennævnte overenskomster anførte fagretlige regler og hovedaftaler erstattes af de mellem Kooperationen på den ene side, og Landsorganisationen i Danmark indgåede aftaler – Hovedaftale, samt tilhørende protokollat.

Optagelse i Kooperationen

Virksomheder, som ved optagelse i Kooperationen, har tiltrædelsesoverenskomst med 3F Fagligt Fælles Forbund eller tilsluttede fagforeninger omfattes uden opsigelse af nærværende overenskomstprotokollat 1 måned efter, at Kooperationen skriftligt har underrettet forbundet om optagelsen. Jf. almindelig fagretlig praksis (opsigelsesvarsler m.m.) optages der tilpasningsforhandlinger med henblik på videreførelse af gældende lokale aftaler (tid-løn, akkord m.m.).

Ved udmeldelse af Kooperationen aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, medmindre virksomheden bliver omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA organisation.

Ferieoverenskomst

De i ovennævnte overenskomst anførte ferieregler er ikke gældende, men der henvises til Ferieoverenskomsten mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund, Byggegruppen.

Garantiforpligtelser

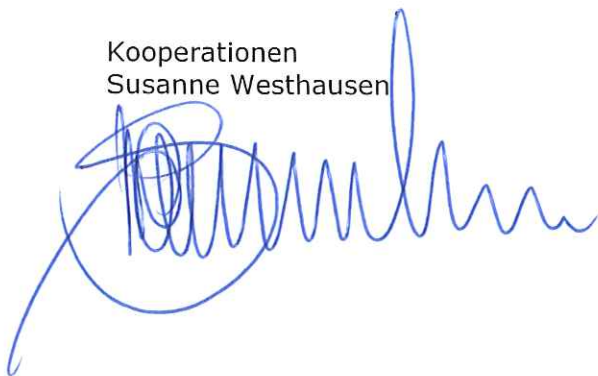
De i ovennævnte overenskomster anførte Søgnehelligdagsregler er gældende med undtagelse af garantiforpligtigelsen, der er overtaget af Kooperationen.

Overenskomstens varighed

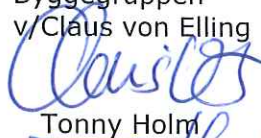
Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2017 og erstatter tidligere indgåede aftaler mellem Fagligt Fælles Forbund, BJMF og Kooperationen, og er gældende frem til den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb pr. en 1. marts tidligst 2020.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

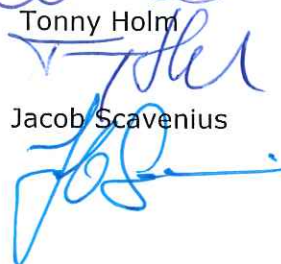


Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling



Tonny Holm

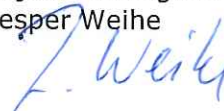
Jacob Scavenius



Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 2

Aftale om særlige arbejdsforhold mellem 3F Fagligt Fælles Forbund Byggegruppen og Kooperationen for Murer og Entreprenørbranchen i Kooperationen.

Rejsegodtgørelse

For murersvende og murerarbejdsmænd i provinsen gælder følgende bestemmelse for kørselsgodtgørelse:

Afstanden beregnes fra 7 km.

Akkordforhold

I det tilfælde, hvor akkordregnskaber er baseret på opmåling i henhold til prislister/ pris-kuranter, anføres positionsnummer i regnskabet.

Timeløn (mindstebetaling)

Mindstebetalingen tillægges kr. 4,05 ekskl. overenskomstmæssige akkordsavnstillæg og arbejdsbestemte tillæg. For murersvende tillægges mindstebetalingen kr. 6,35 og værktøjsgodtgørelse tillægges kr. 0,11.

Feriegodtgørelse

For Murer – og Entreprenørbranchen under Kooperationen betales der 1 ekstra ferieprocent så den samlede feriegodtgørelse udgør 13½%.

Afskedigelse af murersvende og murerarbejdsmænd

Murersvende og murerarbejdsmænd skal ved afskedigelse adviseres senest 5 dage før arbejdsforholdet bringes til ophør.

Aftalens varighed

Nærværende protokollat træder i kraft den 1. marts 2017 og erstatter tidligere indgåede aftale mellem Byggefagenes Kooperative Landssammenslutning for ME-branchen under BKL og Fagligt Fælles Forbund, og er gældende frem til, at den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb pr. en 1. marts, tidligst 1. marts 2020.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm

Jacob Scavenius

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

Jord- og Betonoverenskomsten

PROTOKOLLAT nr. 3

om udbetaling på akkord

Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalinger fra den lønningsuge, hvori 1. marts 2017 indgår, 157,65 kr. pr. time.

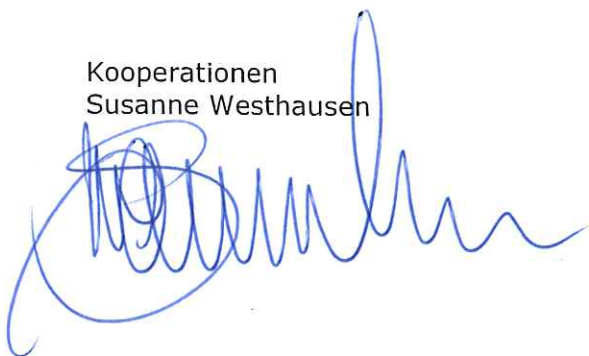
Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalingen fra den lønningsuge, hvori 1. marts 2018 indgår, 159,65 kr. pr. time.

Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalingen fra den lønningsuge, hvor 1. marts 2019 indgår 161,65 kr. pr. time.

Akkordudbetaling består af den til enhver tid gældende mindstebetalingssats tillagt 35,50 kr. pr. time.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 4

Fraskrivelse af protokollater om lokalløn

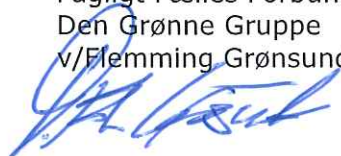
Parterne er enige om, at protokollater fra overenskomstforhandlingerne i 2017 omhandlende lokalløn, ikke finder anvendelse på overenskomster indgået mellem 3F og Kooperationen.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen



Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

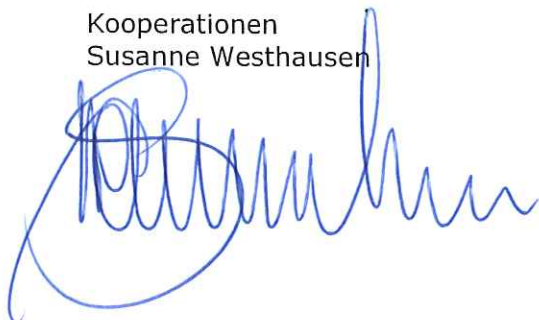
PROTOKOLLAT nr. 5

Fraskrivelse af protokollater om systematisk overarbejde

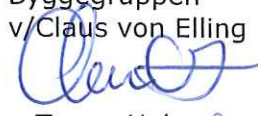
Parterne er enige om, at protokollater fra overenskomstforhandlingerne i 2017 omhandlende systematisk overarbejde, ikke finder anvendelse på overenskomster indgået mellem 3F og Kooperationen.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen



Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling



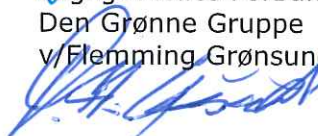
Tonny Holm



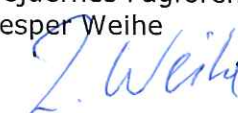
Jacob Scavenius



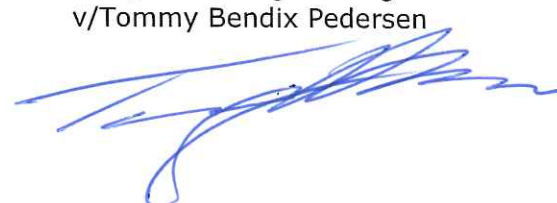
Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 6

Akkordafsavn

Til medarbejdere over 18 år betales et akkordafsavnstillæg.

Akkordafsavnstillægget, som tillægges minimallønnen, udgør fra begyndelse af den løn-
ningsuge hvori:

1. marts 2017 indgår med kr. 25,25 pr. time.

Murer og Murerarbejdsmænd uanset alder er omfattet af akkordafsavnstillæg

Akkordafsavnstillægget betales ikke til følgende medarbejdere:

- Lærlinge / elever
- Ungarbejdere
- Forpraktikanter
- Medarbejdere på deltid
- Medarbejdere med senioraftale.

Organisationerne kan i særlige tilfælde aftale fravigelse af reglerne.

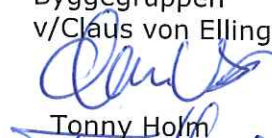
København, 28. juni 2017



Kooperationen
Susanne Westhausen

(Under forudsætning af godkendelse
af den kompetente forsamling senest den 10/7-17)

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

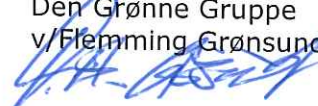


Tonny Holm



Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 7

Pension til lærlinge og elever

Parterne er enige om at §17, stk. 3 ændres til nedenstående:

Lærlinge og elever omfattes af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år. Lærlinge og elever, der påbegynder et uddannelsesforløb inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsterne.

Pensionsordningen indføres som nedenfor beskrevet.

Pr. 1. marts 2017 udgør arbejdsgiverbidraget 2,66% og elevbidraget 1,33%

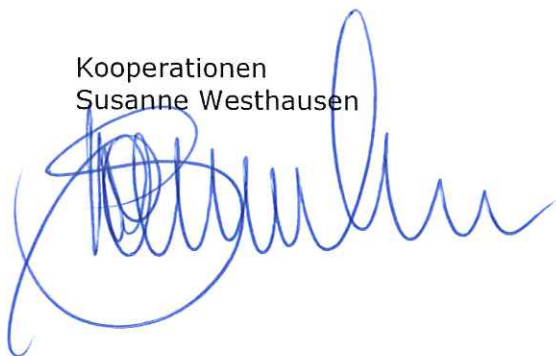
Pr. 1. marts 2018 udgør arbejdsgiverbidraget 5,33% og elevbidraget 2,66%

Pr. 1. marts 2019 udgør arbejdsgiverbidraget 8,00% og elevbidraget 4,00%

Dette protokollat erstatter protokollat 24 mellem Danske Anlægsgartnere og 3F.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen



Faglig Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 8

Løn Barns første sygedag

Parterne er enige om, at der ydes løn ved barns første hele sygedag som ved egen sygdom.

København, den 15. marts 2017

Dette protokollat erstatter protokollat 26, vedr. aflønning ved barns første hele sygedag.

Kooperationen
Susanne Westhausen



Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

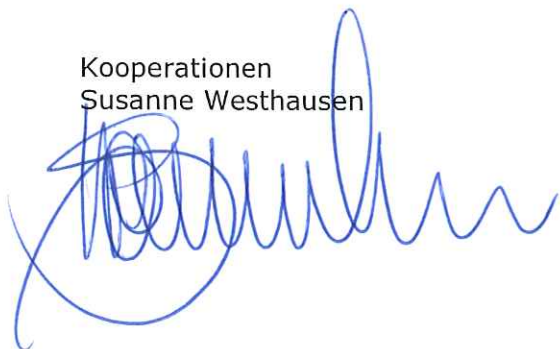
PROTOKOLLAT nr. 9

Om den ekstra ferieprocent til de ansatte under Bygningsoverenskomsten i tillæg til protokollat nr. 2

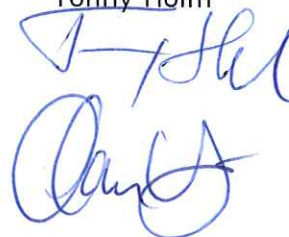
Der er mellem nedennævnte parter ved overenskomstforhandlingerne 2017, indgået aftale om at spørgsmålet om en ekstra ferieprocent for de af Kooperationens ansatte under den mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund indgået Bygningsoverenskomst, tages op til fornyet forhandling ved overenskomstforhandlingerne 2020 mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen



Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling
Tonny Holm



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 10

Tidsramme i forbindelse med fremtidige overenskomstfornyelser mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund.

Ved overenskomstforhandlingerne mellem nedenstående parter, er der enighed om, at forhandlingerne skal være afsluttet senest 3 måneder efter fremsendelse af underskrevne protokollater mellem Dansk Byggeri, Danske Anlægsgartnere, Fagligt Fælles Forbund og Bygge- Jord og Miljøarbejdernes Fagforening til Kooperationen.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm

Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 11

Organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet med videre

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

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

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

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

Unighed om forsøgsordninger kan behandles på organisationsniveau.

De nuværende bestemmelser om pensionsbidrag, søgnehelligdagsopsparing og feriegodtgørelse opretholdes.

København, den 7. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen

Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

Tonny Holm

Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe

3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 12

Rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

Parterne er enige om, at iværksætte 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

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

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

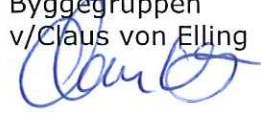
Parterne er enige om, at udgifter til projekter og fælles aktiviteter finansieres gennem Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 28. juni 2017

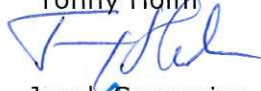
Kooperationen
Susanne Westhausen



Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling



Tonny Holm



Jacob Scavenius



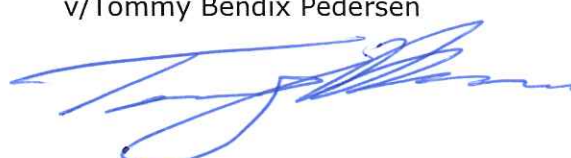
Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 13

til Ferieoverenskomst mellem Kooperationen og Fagligt Fælles Forbund, Byggegruppen

Parterne er enige om, at arbejdet med tilpasning af Ferieoverenskomsten stilles i bero indtil Feriepenge-kommissionens lovforslag foreligger, og forhandlingerne mellem Dansk Byggeri og 3F er tilendebragt. Herefter genoptages forhandling med Kooperationen med henblik på tilpasning af Ferieoverenskomst.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhauser



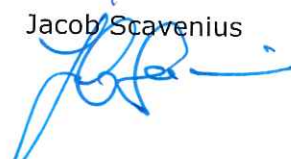
Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling



Tonny Holm



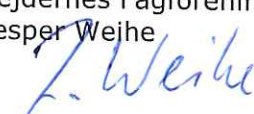
Jacob Scavenius



Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

FERIEOVERENSKOMST MELLEM

KOOPERATIONEN OG Fagligt Fælles Forbund Byggegruppen

§ 1 Optjening af ferie

1. Ferie optjenes med 2,08 dages ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår.
2. Ved ansættelse af kortere varighed end én måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til ansættelsens længde.
3. Ved beregning af feriedage medregnes fraværperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og 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.

§ 2 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 første 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, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Flytning af ferie

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

Kollektiv ferielukning

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

Kollektiv ferielukning mellem jul og nytår

15. Holder en virksomhed lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal virksomheden bestemme, jf. bestemmelserne om lægning af ferie, at medarbejdere, som har optjent mere end 15 feriedage, holder ferie i disse dage.
16. Hvis virksomheden ikke fastsætter ferie mellem jul og nytår, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage.
17. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul.

§ 3 Sygdom og ferie

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

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

Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.

2. 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.

Sygemelding under kollektiv lukning

3. 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

4. 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.
5. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, med mindre andet aftales.
6. 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.

§ 4 Overførelse 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 overførelsen 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 overførelse af ferie.
5. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 feriedage i forbindelse med fratrædelsen.
6. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende år. Overførelse 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, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 5 Feriegodtgørelse

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

Beregning af sygeferiegodtgørelse

3. Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i optjeningsåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 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 hele 2017 følgende satser pr. arbejdsdag:

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

Sygeferiegodtgørelsen udgør for hele 2018 følgende satser pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør for hele 2019 følgende satser pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

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

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

§ 6 Feriekortordning

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

Som feriekort anvendes et af organisationerne godkendt feriekort.

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

Elektroniske feriekort

5. Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere feriekort, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via 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.
7. Fra ferieåret 2015/2016 bliver feriekortet digitalt.

Lønseddel som feriekort

8. Hvor feriekort ikke anvendes, får medarbejderen ved årsskiftet og ved eventuel fratrædelse en specifikation af feriegodtgørelsen med oplysninger om feriebeløb og antal feriedage.
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-, søgnehelligdags- 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 arbejdsløshedskassen (hvis han modtager ydelser fra en arbejdsløshedskasse) eller af det sociale udvalg.
13. Skal ferien holdes under aftjening af værnepligt, attesteres feriekortet af den militære afdeling eller vedkommende afdeling af Beredskabskorpset og under aftjening af civilværnepligt af lejrchefen.

Udstedelse af restferiekort

14. 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.

§ 7 Udbetaling af feriegodtgørelse

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

Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie holdes

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

Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet

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

Feriepenge 750,00 kr. eller derunder ved fratrædelse

5. Feriegodtgørelse kan udbetales af virksomheden til medarbejdere ved fratræden, hvis beløbet er på 750,00 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.
Virksomheden kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter bestemmelserne i dette afsnit til samme medarbejder mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

Optjent feriepenge i alt 1.500,00 kr.

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

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

Medarbejderen er ude af stand til at holde ferie

7. Medarbejdere, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet er helt eller delvist 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.

§ 8 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 eventuelt 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 Fastholdelse 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 Fastholdelse 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 overenskomsten, udbetales af virksomheden efter skriftlig anmodning fra medarbejderen på en af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering godkendt blanket.

Fortabelse af mulighed for udbetaling

5. Udbetaling af uhævet feriegodtgørelse, jf. stk. 2, 3 og 4, bortfalder, hvis medarbejderen ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt på en af Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering godkendt blanket anmoder virksomheden om udbetaling og beløbet indbetales til Fagligt Fælles Forbund, Byggegruppens Feriefond.

§ 9 Særlige bestemmelser

Handel med feriekort samt kreditorforfølgning

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

Forældelse af feriegodtgørelse

2. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 30. september efter udløbet af det ferieår, i hvilken ferien skulle være holdt, forældes og tilfalder Fagligt Fælles Forbund, Byggegruppens Feriefond, medmindre medarbejderen inden 30. november efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direktøren for Arbejdsdirektoratet.

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 Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering kræve medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg for hele eller en del af ferien udbetalt til feriefond.

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 Kooperationen for feriebeløbs betaling.

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

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

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

§ 10 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. Kooperationens medlemmer er pligtige til senest 30. september at foretage indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til Kooperationen.

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

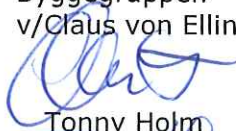
Senest 15. november overfører Kooperationen det indbetalte beløb til Fagligt Fælles Forbund, Byggegruppen.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen



Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling



Tonny Holm

Jacob Scavenius

Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen



Kooperationen – Fagligt Fælles Forbund

PROTOKOLLAT nr. 14

Regelsæt for udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Praksis for afvikling af 48-timers-møder

Nedenstående er en sammenskrivning af Rørvig-Forliget 2012.06.20 og referatet fra sagsbehandlerkonferencen 2013.04.24 indgået mellem 3F og Dansk Byggeri.

Nedenstående omhandler parternes aftaler om afvikling af 48-timers-møder samt parternes forpligtigelser.

Hvem begæres der 48-timers-møder mod.

3F og BJMF begærer 48-timers-møder overfor nærmeste overenskomstdækkede part, dvs. nærmest i forhold til den udførende underentreprenør.

Involverede medlemmer af Kooperationen og Kooperationen inviteres med til det nævnte 48-timers-møde.

Organisationerne er enige om at følge procedurerne aftalt i protokollat omhandlende "indkaldelse af 48-timers-møder".

Begærer af 48-timers-møder.

Parterne er enige om, at begæringer af 48-timers-møder så vidt muligt skal indeholde følgende oplysninger:

- arbejdspladsens beliggenhed
- hvilke(n) virksomhed(er) der er tale om
- i hvilket omfang virksomheden(erne) er overenskomstdækkede
- om virksomheden(erne) er medlem af Kooperationen
- hvem der er bygherre/hovedentreprenør
- formålet med 48-timers-mødet
- eventuelle specielle omstændigheder
- dagen hvor pladsen er besøgt. – dato
- navn på den/de der har besøgt pladsen
- hvem er der talt med på pladsen- hovedentreprenør/underentreprenør/ansatte?
- billede af byggepladstavle
- oplysning om arme/ben sag
- felt i begæringen hvor specielle forhold beskrives ift. den konkrete sag.

Der er endvidere enighed om, at mødebegæringen bør indeholde oplysninger om, hvilke tiltag fagforeningen/forbundet har gjort for at oplyse sagen, såfremt fagforeningen/forbundet afvises ved kontakt til virksomheden eller afvises adgang til pladsen.

Alle overenskomstens bestemmelser er omfattet af regelsættet om udenlandske medarbejdere.

Sager der haster

Der er enighed om, at hvis omstændighederne kræver det, kan sagen kræves hastebehandlet.

Dette vil fremgå særskilt af begæringen. Parterne er enige om, at hvis pladsen har været besøgt for 2 mdr. siden, eller derover, behandles sagen ikke som en hastesag.

Afholdelse af møde på pladsen.

Møderne afholdes på pladsen. Hvis en af organisationerne ønsker et 48-timers-møde afholdt et andet sted end på arbejdspladsen – argumenteres for årsagen og modparten er som udgangspunkt imødekommende overfor forslaget.

Arbejdspladser, -forhold af kort varighed og bagatelgrænse.

3F ønsker ikke at fravige kravet om indgåelse af overenskomst, og ønsker ikke en situation, hvor en virksomhed får frit lejde i en kortere eller længere periode.

Samme virksomhed på flere arbejdspladser.

Der er enighed om, at det kan aftales at holde ét møde omhandlende flere byggepladser for samme virksomhed.

Referater af 48-timers-møder

Der er enighed mellem parterne om, at referater fra 48-timers møder bør indeholde følgende oplysninger:

- oplysninger om løn og arbejdsforhold, som virksomheden kommer med på mødet
- hvilken dokumentation virksomheden skal fremlægge og udlevere og en frist herfor
- hvilke handlinger virksomheden i øvrigt skal foretage og en frist herfor
- i hvilket omfang der gives virksomheden et påbud og fristen for eventuel opfyldelse.

Der er enighed om, at der kan varsles hovedkonflikt på 48-timers-mødet via referatet.

Efterlevelse af referaterne efter 48-timers-møde.

Det er aftalt, at rykkerproceduren er følgende:

Såfremt dokumentationen ikke foreligger indenfor referatets tidsfrist, kontakter Kooperationsvirksomheden telefonisk med henblik på at fremskaffe den nævnte dokumentation hurtigst muligt, og der aftales en ny kort tidsfrist som oplyses forbundet.

Herefter kan 3F videreføre sagen på baggrund af manglende efterlevelse af referatet.

Omfanget af dokumentation der skal fremlægges.

Der er enighed om, at det er parternes fælles hensigt at oplyse sagerne på organisationsmødet.

Det påhviler arbejdsgiversiden at sikre, at alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet.

Det forudsættes, at virksomhederne som udgangspunkt møder med den dokumentation, der er begæret, dog minimum med lønsedler, ansættelsesbeviser og en tegningsberettiget person til mødet.

Der er endelig enighed om, at udleveringen af oplysningerne skal opfylde overenskomstens bestemmelser og de aftalte hensyn til anonymisering.

Genoptagelse af 48-timers-møder.

Parterne er enige om, at en fortsættelse af 48-timers-møde afvikles efter samme regler som gælder for afvikling af 48-timers-møder, og at formålet med bestemmelserne er at opfylde overenskomstens bestemmelser.

Parterne bekræfter bestemmelsen om, at det påhviler underentreprenøren at dokumentere, at overenskomstens bestemmelser er overholdt.

Overenskomstens bestemmelser om temaet for en faglig voldgift jf. bestemmelses pkt. 13 består fortsat.

Arme-og-ben

Der er mellem parterne enighed om, at Kooperationen i sager om arme-og-ben efter forudgående begæring udleverer eksemplarer af parternes entreprisekontrakter.

Der er endelig enighed om, at udleveringen af dokumentation skal opfylde overenskomstens bestemmelser.

En eventuel herefter begæret faglig voldgift afvikles efter de almindelige fagretslige regler, dvs. med ligefrem bevisbyrde og i overensstemmelse med den forretningsorden, som parterne har aftalt i forbindelse med voldgift om udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold.

Procedure ved indkaldelse af 48-timers-møder

I forbindelse med indkaldelse til møder med henblik på overenskomstdækning og oplysning af medarbejders forhold er der følgende 4 varianter:

1. En ikke overenskomstdækket virksomhed, som samarbejder med bygherre eller som er U.E. til virksomheder som ikke er medlem af Kooperationen.
2. En ikke overenskomstdækket virksomhed, som er U.E. for et medlem af Kooperationen.
3. En virksomhed som er omfattet af en tiltrædelsesoverenskomst med 3F, og som er U.E. til et medlem af Kooperationen.
4. En virksomhed som er medlem af Kooperationen.

Der er aftalt følgende procedure for indkaldelse af disse møder:

Ad. 1

Hvor en ikke overenskomstdækket virksomhed arbejder for en bygherre, hvor der ikke er impliceret medlemmer af Kooperationen, iværksætter 3F egen procedure og Kooperationen inddrages ikke.

Ad. 2

- a. 3F konstaterer, at der på en givet arbejdsplads arbejder en virksomhed, som ikke har nogen overenskomst.
- b. 3F begærer 48-timers-møde overfor Kooperationen, med hvem mødetidspunkt aftales.
- c. Kooperationen fremsender et brev til medlemmet hvori der anmodes om, at virksomheden sikrer, at underentreprenøren deltager i mødet med en tegningsberettiget person.
- d. 3F sender en indkaldelse til den ikke overenskomstdækkede virksomhed med oplysninger om tid og sted for afvikling af mødet, samt oplysninger om mødets formål. Med indkaldelsen sendes en tiltrædelsesoverenskomst.
- e. I det omfang 3F ikke har mulighed for at sende indkaldelsen via e-mail til virksomheden, er Kooperationen behjælpelige med at tilvejebringe en aktiv e-mailadresse til virksomheden.
- f. Kooperationen skriver referatet, med mindre andet aftales, og det underskrives af organisationerne, samt i videst muligt omfang også af virksomheden uden overenskomst.

Ad. 3

- a. Mødet berammes efter aftale mellem organisationerne.
- b. Korrespondancen til og indkaldelsen af virksomheden med tiltrædelsesoverenskomst forestås af 3F.

- c. Når mødet er berammet, fremsender Kooperationen en invitation til deres medlem med oplysning om tid og sted for afholdelse af mødet, samt hvem fra Kooperationen der er sagsbehandler.
- d. 3F skriver referat fra mødet.
- e. Ved et eventuelt opfølgingsmøde følges samme procedure som for berammelsen og afvikling af 48-timers-mødet. Opfølgingsmødet kan eventuelt aftales på 48-timers-mødet.

Ad. 4

- a. Mødet berammes efter aftale mellem organisationerne.
- b. Korrespondancen til og indkaldelsen af virksomheden forestås af Kooperationen.
- c. Kooperationen skriver referat fra mødet.
- d. Ved et eventuelt opfølgingsmøde følges samme procedure som for berammelsen og afvikling af 48-timers-mødet. Opfølgingsmødet kan eventuelt aftales på 48-timers-mødet.

Faglige voldgifter om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

1.
Hvis der ikke opnås enighed på organisationsmødet (48-timers-mødet) om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan sagen videreføres til en faglig voldgift under tiltrædelse af en af Arbejdsretten udpeget fast opmand efter parternes fælles indstilling.
 2.
Kooperationen varetager berømmelse af voldgiften. 3F/BJMF holdes orienteret cc på mails til og fra opmanden i berømmelsesprocessen, og Kooperationen sender senest 5 arbejdsdage efter modtagelse af forslag fra opmanden egne forslag videre til 3F/BJMF. (For juli måned aftales dog en konkret procedure). 3F/BJMF svarer herefter på tilsvarende måde inden for 5 arbejdsdage. Uoverensstemmelser om berømmelsesprocessen kan ikke gøres til genstand for arbejdsretlig behandling.
 3.
Voldgiften skal afholdes snarest muligt og så vidt muligt inden 2 måneder, efter begæring herom er modtaget.
 4.
Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf der udpeges to personer fra hver af de implicerede organisationer, samt en opmand.
 5. Der er aftalt følgende frister for udveksling af skrifter med kopi af de akter, der ønskes fremlagt under voldgiften:
 - Klageskrift: 20 arbejdsdage før voldgiften
 - Svarskrift: 10 arbejdsdage før voldgiften
 - Eventuel replik: 6 arbejdsdage før voldgiften
 - Eventuel duplik: 2 arbejdsdage før voldgiften
- (Der tages udgangspunkt i modtagelsesdagen).
6.
Såfremt den klagende part ikke overholder tidsfristen for at fremsende et klageskrift, er sagen tabt for klageren samt retten til at videreføre den omstridte sag, med mindre andet

aftales. Såfremt den indklagede part ikke overholder tidsfristen for at fremsende et svarskrift, afgøres sagen på grundlag af klageskriftets materiale, med mindre andet aftales.

7.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en af organisationsrepræsentanterne.

8.

Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.

9.

Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, afgør opmanden uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.

10.

Afgørelser er - uanset om de er truffet ved stemmeflerhed eller ved kendelse - bindende for parterne.

11.

Organisationerne afholder i fællesskab udgifterne ved den faglige voldgift.

12.

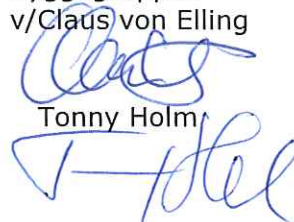
Aftalen kan opsiges til bortfald af begge parter med 6 måneders varsel til en kalendermåneds udgang.

København, den 28. juni 2017

Kooperationen
Susanne Westhausen



Fagligt Fælles Forbund
Byggegruppen
v/Claus von Elling

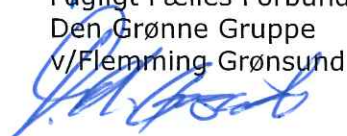


Tonny Holm

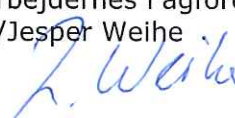
Jacob Scavenius



Fagligt Fælles Forbund
Den Grønne Gruppe
v/Flemming Grønsund



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Jesper Weihe



3F Bygge-, Jord- og Miljø-
arbejdernes Fagforening
v/Tommy Bendix Pedersen

