



danskbyggeri

JORD- OG BETONOVERENSKOMSTEN 2020

MELLEM:

DANSK BYGGERI OG BYGGE-, JORD- OG MILJØARBEJDERNES FAGFORENING

2020

2020

20 2020

2020



Jord- og Betonoverenskomsten

2020

mellem

Dansk Byggeri

og

**Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes
Fagforening**

INDHOLD

Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde	8
§ 1 Gyldighedsområde	8
§ 2 Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser.....	8
§ 3 Optagelse af nye medlemmer	9
Kapitel 2 Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde	11
§ 4 Informationsmøde	11
Kapitel 3 Ansættelsesforholdet	12
§ 5 Oplysninger om ansættelsesforholdet	12
§ 6 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	13
Kapitel 4 Arbejdstidsbestemmelser	18
§ 7 Den ugentlige arbejdstid.....	18
§ 8 Den daglige arbejdstid.....	18
§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid.....	19
§ 10 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing.....	19
§ 11 Weekendarbejde	19
§ 12 Deltid.....	21
§ 13 Udearbejde	22
§ 14 Tilkaldearbejde.....	22
§ 15 Fridage.....	23
§ 16 Anden arbejdstid	23
Kapitel 5 Overarbejde, forskudt tid, holddrift	24
§ 17 Overarbejde	24
§ 18 Systematisk overarbejde	24
§ 19 Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling	25
§ 20 Forskudt arbejdstid.....	26
§ 21 Holddriftsarbejde	27
Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser	32
§ 22 Voksne medarbejdere	32
§ 23 Nyansatte uden brancheerfaring	32
§ 24 Generelt	32
§ 25 Vejrlig.....	34
§ 26 Dag- og nattevagt.....	34
§ 27 Velfærdsforanstaltninger - ikke-permanente arbejdspladser.....	35

Kapitel 7 Særbestemmelser	37
§ 28 Kørselsgodtgørelse	37
§ 29 Rådighedsvagt	38
§ 30 Hotel og fortæring	39
Kapitel 8 Lønudbetaling	40
§ 31 Lønningsperioden	40
§ 32 Lønudbetaling	40
§ 33 Lønsedler	41
Kapitel 9 Resultatløn	43
§ 34 Akkordtidsfortegnelse, Vejledende tider og priskurant	43
§ 35 Regler for akkordarbejde	43
§ 36 Elevers deltagelse i akkord.....	44
§ 37 Akkordfastsættelser efter "Vejledende Tider".....	45
§ 38 Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier	46
§ 39 Andre akkorder.....	46
§ 40 Minutfaktorer	47
§ 41 Akkordforskud	47
§ 42 Akkorderingskrav	48
§ 43 Akkordopgørelse	49
§ 44 Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider	52
Kapitel 10 Pension.....	53
§ 45 Pension og sundhedsordning	53
Kapitel 11 Sygdom, barns 1. sygedag m.v.....	56
§ 46 Sygdom og tilskadekomst.....	56
§ 47 Barns første sygedag	58
§ 48 Børns hospitalsindlæggelse	59
§ 49 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg	59
§ 50 Barsel.....	60
§ 51 Omsorgsdage.....	62
Kapitel 12 Ferie- og søgnehelligdaysregler	63
§ 52 Optjening af ferie	63
§ 53 Afholdelse af ferie	64
§ 54 Sygdom og ferie	66
§ 55 Overførsel af ferie	67
§ 56 Feriegodtgørelse	67
§ 57 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse.....	69
§ 58 Særlige bestemmelser	71

§ 59	Faglig feriefond	72
§ 60	Betaling af Søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	73
§ 61	Seniorordning	76
§ 62	Medarbejdere på folkepension	77
§ 63	Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	77
Kapitel 13	Samarbejdet	80
§ 64	Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	80
§ 65	Tillidsmandsregler	80
§ 66	Arbejdsmiljørepræsentanter	83
§ 67	Samarbejdsråd	83
§ 68	Samarbejde og arbejdsmiljø	84
Kapitel 14	Uddannelse	85
§ 69	Frihed til uddannelse	85
§ 70	Uddannelsesfond	85
§ 71	DA/LO Udviklingsfond	85
§ 72	Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond	86
Kapitel 15	Ansættelse og afskedigelse	88
§ 73	Ansættelse	88
§ 74	Afskedigelse	88
§ 75	Hjemsendelse	91
Kapitel 16	Ungarbejdere	93
§ 76	Almindelige bestemmelser	93
§ 77	Antagelse af ungarbejdere	93
§ 78	Aflønning af ungarbejdere	94
§ 79	Sikkerhed og uddannelse	95
Kapitel 17	Regler for behandling af faglig Strid	96
§ 80	Faglig strid	96
§ 81	Fagretlig behandling i bortvisningssager	100
§ 82	Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	101
§ 83	Arbejdsret	103
§ 84	Hastesag	104
§ 85	Arbejdsstandsning	104
§ 86	Overenskomststridige konflikter	104
Kapitel 18	Ligelønsnævn	105
§ 87	Ligelønsnævn	105

Kapitel 19 Øvrige bestemmelser.....	107
§ 88 Arbejdstøj.....	107
§ 89 Redskaber og værktøj.....	107
§ 90 Forsøgsordninger.....	107
§ 91 Elektroniske dokumenter.....	108
§ 92 Revision af overenskomst mv.....	108
§ 93 Entrepriseforhold.....	109
§ 94 Vikararbejde.....	110
§ 95 Omgåelse af overenskomsten.....	111
§ 96 Implementering af EU-direktiver.....	112
§ 97 Ansættelseskodeks.....	112
§ 98 Overenskomstens varighed.....	113
Kapitel 20 Elever.....	114
§ 1 Den daglige arbejdstid.....	114
§ 2 Elevtiden.....	115
§ 3 Løn.....	115
§ 4 Voksenelever.....	116
§ 5 Elever i svendenes akkord.....	116
§ 6 Løn- og ansættelsesforhold.....	116
§ 7 Særlig opsparring.....	118
§ 8 Pension.....	118
§ 9 Forsikringsydelser til elever.....	119
§ 10 Arbejdstøj.....	119
§ 11 Sikkerhedsfodtøj.....	119
§ 12 Værktøj.....	119
§ 13 Rejsegodtgørelse.....	120
§ 14 Velfærdsforanstaltninger.....	123
§ 15 Feriebestemmelser.....	123
§ 16 Særlige bestemmelser.....	123
§ 17 Overarbejde.....	124
§ 18 Fagretlig behandling.....	124
Kapitel 21 Protokollater.....	126
Protokollat om arbejdsmiljø.....	126
Protokollat om byggeriets arbejdsmiljøbus.....	127
Protokollat om den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet.....	128
Protokollat om styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.....	129
Protokollat om arbejdsmiljøuddannelsesordning.....	130

Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen	131
Protokollat om udvalgsarbejde	134
Protokollat om Forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse	134
Protokollat om oplysning om brug af underentreprenører ...	136
Protokollat om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien	136
Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse	138
Protokollat om overgang til det nye ferieår	140
Protokollat om konsekvens på elev og lærlinge områderne af den nye ferielov pr. 1. september 2020	141
Protokollat om 2x2 kurser	141
Protokollat om Arbejdsgruppe om arbejdstid	142
Protokollat om Off-shore	143
Protokollat om Havvindmøller	143
Protokollat om Pensionsforhold til medarbejdere med få timer	143
Protokollat om supplerende ferie for udstationerende virksomheder	144
Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder (Jord- og Betonoverenskomsten)	146
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	148
Protokollat om Ophævelse af protokollater	148
Protokollat om Overgang til nyt ferieår	149
Protokollat om Nedsættelse af udvalg med henblik på ensretning af kontraktuddannelserne	150
Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende rådighedsvagt	151
Protokollat om Refusion ved forældreorlov	151
Kapitel 22 Bilag	152
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	152
Bilag 2 Rejsegodtgørelse	159
Bilag 3 Vinterbyggeri	162
Bilag 4 Ansættelsesbevis	167
Bilag 5 Ansættelsesbevis funktionær lignende	169
Bilag 6 Aftale om forpraktik	171
Bilag 6 Aftaleblanket om overførsel af ferie	174
Stikordsregister	175

Kapitel 1

Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Gyldighedsområde

1. Overenskomsten med tilhørende akkordtidsfortegnelser gælder for ikke-permanente arbejdspladser i København, Frederiksberg og Amager.
2. Overenskomsten er ved overenskomstfornyelsen 2004 sammenskrevet med Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG og gælder for alle nuværende og kommende medlemmer af Dansk Byggeri, som beskæftiger medarbejdere indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde medmindre andet er fastsat i forbindelse med de enkelte overenskomstbestemmelser.
3. Overenskomsten omfatter samme arbejdsmæssige gyldighedsområde som hidtil, og arbejde, som arbejdsmæssigt kan udføres af struktører og specialarbejdere (tillært arbejde).
4. Lønfastsættelse sker i henhold til overenskomstens regler herom, herunder akkordfastsættelse på grundlag af arbejdsstudier og de mellem organisationerne fastsatte minutfaktorer.
5. Arbejde uden for København, Frederiksberg og Amager samt stillads- og gartnerarbejde, tagdækning, brolægning og medhjælp ved brolægning og brolæggerlærlinge i hele landet er omfattet af overenskomsten mellem Fagligt Fælles Forbund og Dansk Byggeri.

§ 2 Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser

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

grusgrave, stationære reparationsværksteder og stationære materielpladser samt virksomheder, der udfører kloak eller slamsugningsarbejde.

Vekslende beskæftigelse

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

Flytning

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

§ 3 Optagelse af nye medlemmer
--

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

Nye medlemmer med anden overenskomst

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

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

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

omfattet af en anden overenskomst via medlemskabet af en DA-organisation.

Tilpasningsforhandlinger

4. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i Dansk Byggeri, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 80, stk. 15](#).

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

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

Kapitel 2

Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

§ 4 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 den første måned efter, at de har påbegyndt arbejdet i Danmark.
3. Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler.
4. Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.
5. Desuden er organisationerne enige om ved påbegyndelsen af større bygge- og anlægsprojekter at tilbyde fælles introduktionsmøder for virksomhederne og medarbejderne med det formål at give de lokale parter på den enkelte byggeplads en introduktion i gældende løn- og arbejdsvilkår.

Kapitel 3

Ansættelsesforholdet

§ 5 Oplysninger om ansættelsesforholdet

Ansættelsesbevis

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

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

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

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

Organisationerne anbefaler, at det som [bilag 4](#), side 166 optrykte ansættelsesbevis anvendes.

Ændringer i ansættelsesforholdet

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

vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som vedrører ansættelsesforholdet.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

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

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

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

§ 6 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

1. Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 1 års anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter de 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 har udarbejdet en blanket der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Se [bilag 5](#).

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

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

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

Løn

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

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

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. Overenskomstens [§ 74, stk. 8](#) og 1 finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.

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, skiftehold og forskudt tid tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ferie

10. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Denne bestemmelse erstatter overenskomstens [§ 56](#).

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Overført ferie kan som følge af feriehindringer, jf. overenskomstens [§ 55, stk. 5](#) af virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

Pension af ferietillæg

11. Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Søgnehelligdage

12. Der gives fuld løn på søgnehelligdage og andre arbejdsfrie 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. maj 2020.....	5,0 %
pr. 1. januar 2021.....	6,0 %
pr. 1. marts 2022.....	7,0 %

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 [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

§ 7 Den ugentlige arbejdstid

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

§ 8 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

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

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

2. Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres.
3. Hvis virksomheden ikke ser sig i stand til at imødekomme et ønske fra medarbejderne, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 10 dages varsel.

Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig Strid for manglende hensyntagen, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Den aftalte løn dækker eventuel forskydning af spisepauserne, dog ikke ud over gennemsnitlig 1 time daglig pr. uge og for en enkelt dag ikke ud over 1 1/2 time.

§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid

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

§ 10 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing

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

Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til [§ 17 stk. 2, 1. afsnit](#).

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

§ 11 Weekendarbejde

Betingelser

1. Såfremt der lokalt kan opnås enighed herom, kan der etableres weekendarbejde.
2. Der arbejdes i så fald maksimalt 12 timer på henholdsvis lørdage og søndage.

3. Begyndelses- og sluttidspunkt for arbejdstiden på lørdage og søndage fastsættes af virksomheden.
4. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse.
Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
5. Aftale om etablering af weekendarbejde på de enkelte virksomheder kan kun indgås, såfremt der organisationerne imellem er enighed herom.
6. Overtrædelse af stk., 4 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket vil medføre øjeblikkelig fratræden fra virksomheden. Såfremt en virksomhed er medvildende om overtrædelse af stk. 4, kan etablering af weekendarbejde suspenderes.
7. Uenighed om foranstående afgøres efter overenskomstens [Regler for behandling af faglig Strid](#).

Lønforhold

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

Fridage og arbejde på søgnehelligdage

12. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfrie. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders

gennemsnitstimefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte medarbejders søgnehelligdagskonto, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders søgnehelligdagskonto.

13. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforsrud.

ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

§ 12 Deltid

Deltidsbeskæftigelse

1. Der kan lokalt træffes aftale om deltidbeskæftigelse.
2. Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigelse skal udgøre mindst 20 og højst 30 timer pr. uge.

Ved ansættelse af deltidbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde den normale ugentlige arbejdstid (længde og placering).

Ændring af den normale ugentlige arbejdstid kan ske efter bestemmelserne i [§ 8](#).

3. Aflønning af deltidbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Arbejdstimer ud over den aftalte arbejdstid aflønnes med vedkommendes normale timeløn.

Arbejdstimer ud over virksomhedens normale arbejdstid ved fuldtidsarbejde aflønnes som overarbejde som for de øvrige medarbejdere.

4. Organisationerne har i henhold til [Regler for behandling af faglig Strid](#) påtaleret over for misbrug af denne

bestemmelse og herunder tilfælde, hvor antallet af deltids-beskæftigede skønnes urimeligt.

5. Der er enighed om, at overenskomsternes bestemmelser om anciennitet gælder for deltidsarbejdere på samme måde som for fuldtidsarbejdere.

Erhvervshæmmede

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

Delpension, delefterløn

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

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til [Regler for behandling af faglig Strid](#).

§ 13 Udearbejde

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

§ 14 Tilkaldearbejde

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

§ 15 Fridage

1. maj

1. maj er hel fridag.

Grundlovsdag

- Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdagsforskid i henhold til [§ 60 stk. 5](#).

Feriefridage

- Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
- Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. [§ 60](#) og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.
- Forskid for feriefridagene udgør 1.300,00 kr. til voksne medarbejdere og 700,00 kr. til ungarbejdere.
- Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere

§ 16 Anden arbejdstid

Såfremt der ved særlige arbejdsopgaver lokalt er enighed om en anden arbejdstidslægning end beskrevet i denne overenskomst, kan en sådan etableres efter godkendelse af Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening og Dansk Byggeri.

Kapitel 5

Overarbejde, forskudt tid, holddrift

§ 17 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.
2. Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom.
Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 1 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Opgørelse af overarbejde

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør.
Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

Natarbejde

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

§ 18 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 9](#), kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuger 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.

§ 19 Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling

Betaling af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af. 50 %
Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af 100 %
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100 %
3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 22](#).

Arbejdsfrie hverdage

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

Fradrag for spisetider

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

§ 20 Forskudt arbejdstid

1. Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 6-18.

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

Varsling til forskudt arbejdstid

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

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

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

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

4. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 2 og 3, er opfyldte.
5. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes inden kl. 24, betales fra

begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18 til kl. 22..... 26,10 kr.

Fra kl. 22 til kl. 6..... 44,85 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen 54,75 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2021 indgår, ændres satserne til følgende:

Fra kl. 18 til kl. 22..... 26,55 kr.

Fra kl. 22 til kl. 6..... 45,55 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen 55,35 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2022 indgår, ændres satserne til følgende:

Fra kl. 18 til kl. 22..... 26,95 kr.

Fra kl. 22 til kl. 6..... 46,30 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen 56,20 kr.

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

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

§ 21 Holddriftsarbejde

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

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

Virksomhedens driftstid

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

Varsel og varighed

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

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

Arbejdstid (metode 1)

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

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

Arbejdstid (metode 2)

5. Holddriftsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35½ time.

Holddriftsarbejdere

6. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Særlige arbejdstidsbestemmelser

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

Afbrydelse, omlægning eller overflytning

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

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

10. Overflyttes en medarbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales et en-gangsbeløb pr. gang i anledning af overflytning. Beløbet udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2020.....	214,60 kr.
1. januar 2021.....	218,00 kr.
1. marts 2022.....	221,50 kr.

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

Arbejdsdøgnet

11. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 6.00 til kl. 6.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er skriftligt aftalt.

Tillæg for holddriftsarbejde

12. For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage betales fra kl. 18.00 til kl. 06.00 følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. maj 2020..... | 40,20 kr. |
| 1. januar 2021..... | 40,85 kr. |
| 1. marts 2022..... | 41,50 kr. |
13. For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstsmæssige fridage betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. maj 2020..... | 94,90 kr. |
| 1. januar 2021..... | 96,40 kr. |
| 1. marts 2022..... | 97,95 kr. |

Der skal ikke herudover ydes overarbejdsbetaling.

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, betales tillæg i henhold til stk. 11 fra dette tidspunkt.

Overarbejde

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

Arbejde på eller forskydning af fridage

15. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehellidage samt overenskomstsmæssige fridage (stk. 6) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehellidagen eller den overenskomstsmæssige fridag betales et ekstra timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. maj 2020..... | 94,90 kr. |
| 1. januar 2021..... | 96,40 kr. |
| 1. marts 2022..... | 97,95 kr. |

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

16. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår
- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. maj 2020..... | 28,40 kr. |
| 1. januar 2021..... | 28,85 kr. |
| 1. marts 2022..... | 29,30 kr. |
- En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.
17. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag.

Lokalaftaler

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

Kapitel 6

Tidlønsbestemmelser

§ 22 Voksne medarbejdere

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

1. maj 2020.....	128,65 kr.
1. januar 2021.....	131,15 kr.
1. marts 2022.....	133,65 kr.

§ 23 Nyansatte uden brancheerfaring

Mindestbetalingssatsen til nyansatte uden brancheerfaring udgør de første 3 måneder pr. time fra begyndelsen af den lønnings-uge, hvori indgår:

- | | |
|---------------------|------------|
| 1. maj 2020..... | 123,15 kr. |
| 1. januar 2021..... | 125,65 kr. |
| 1.marts 2022..... | 128,15 kr. |

Anmærkning:

Denne bestemmelse gælder ikke for virksomheder, der tidligere var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem BYG og Jord- og Betonarbejdernes Fagforening.

§ 24 Generelt

Lønfastsættelse

1. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalings-sats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem, og at der er en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.

2. Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen på påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.
3. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding for 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 én gang pr. overenskomstår.
6. Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed kan uoverensstemmelsen behandles efter [reglerne om behandling af faglig strid](#).

Misforhold som helhed

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

Behandling af uoverensstemmelser

9. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i kapitel 17 (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.
10. 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.
11. 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 misforhold - og i det omfang det aftales - et eventuelt niveau over misforholdet.
12. Et konstateret misforhold skal på begæring herom efter følgende gøres til genstand for lokal forhandling.
13. Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet kan bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 25 Vejrlig

Hvis virksomheden eller dennes repræsentant erkender, at arbejdet må indstilles på grund af vejrliget, og denne bevisligt forlanger, at medarbejderen skal forblive på arbejdspladsen for at afvente arbejdsmulighed, betales ventetiden med mindstebetalingssatsen, jf. [§ 22](#).

§ 26 Dag- og nattevagt

Dag- og nattevagt betales med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats, jf. [§ 22](#), med mindre anden aftale træffes lokalt.

§ 27 Velfærdsforanstaltninger - ikke-permanente arbejdspladser

Velfærdsforanstaltninger

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

Orienteringsmøde

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

helt mangler et skur, hvor et sådant efter reglerne er påkrævet, kan medarbejderne kræve skurpengesats 2 fra den dag, kravet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.

9. Uoverensstemmelser jf. 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 henholdsvis kravet er rejst skriftligt overfor virksomheden. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.
11. Såfremt arbejdets varighed er max. 3 arbejdsdage eller 6 manddage og virksomheden ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan medarbejderne kræve skurpengesats 1.

Skurpenge

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

Kapitel 7

Særbestemmelser

For nye medlemmer af Dansk Byggeri og virksomheder der tidligere var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG gælder følgende:

§ 28 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 p.t. kr. 1,96 pr. påbegyndt km over 10 km for såvel hen- som hjemkørsel.
2. Ovennævnte godtgørelse reguleres efter statens regler for kørsel over 20.000 km.
3. For afstande indtil 10 km samt i det tilfælde, hvor virksomheden vederlagsfrit stiller transportmiddel til rådighed, ydes ingen kørselsgodtgørelse.
4. For afstande over 35 km akkorderes særskilt.
5. Afstande regnes ad nærmeste farbare vej.
6. Under en løbende akkord har en medarbejder ikke krav på forhøjelse af kørselsgodtgørelse, selv om afstanden øges ved bopælsforandring.
7. Hvor der i ovennævnte tekst er angivet en 10 km begrænsning gælder i Nordsjællands 1. og 2. zone inkl. Københavns amt en begrænsning på 5 km.

For virksomheder, der tidligere var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG gælder følgende:

§ 29 Rådighedsvagt

Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:

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

1. maj 2020.....	27,15 kr.
1. januar 2021.....	27,55 kr.
1. marts 2022.....	28,00 kr.
2. Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales følgende pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2020.....	21,85 kr.
1. januar 2021.....	22,20 kr.
1. marts 2022.....	22,55 kr.
3. Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder rådighedsvagttillægget og der betales normal aftalt timeløn i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde.

Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

For virksomheder, der tidligere var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG, gælder følgende:

§ 30 Hotel og fortæring

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard), samt kr. 130,25 pr. døgn.

Kapitel 8

Lønudbetaling

§ 31 Lønningsperioden

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

§ 32 Lønudbetaling

Udbetalingsdag

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

Ved helligdage

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

Ved vejrlig mv.

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

Ved ferie

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

Ved antagelse og afskedigelse

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

Ved forskudsudbetaling

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

Ved overskudsudbetaling

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

Uafhentet overskud

11. Ikke afhentet overskud tilsendes Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

§ 33 Lønsedler

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

- Overarbejde
- Løn under sygdom
- Ferie- og søgnehelligdagsopsparing
- Kørselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for 1. og 2. 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.

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

Kapitel 9

Resultatløn

§ 34 Akkordtidsfortegnelse, Vejledende tider og priskurant

1. Virksomheder, der forud for 1. marts 2004 var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og Danske Entreprenører, er fortsat omfattet af akkordtidsfortegnelserne og Vejledende Tider og øvrige priskuranter inden for overenskomstens område.
2. Virksomheder, der forud for 1. marts 2004 var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG, er fortsat omfattet af gældende priskurant mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG.

Herudover respekterer parterne de overenskomster, der er indgået mellem organisationerne under Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation for så vidt angår forekommende arbejder, der ikke er nævnt i omtalte priskuranter.

3. Virksomheder, som optages efter 1. marts 2004 aftaler lokalt, hvilke af de nævnte priskuranter, parterne ønsker at anvende. Såfremt parterne ikke lokalt kan opnå enighed, afgøres uoverensstemmelsen i henhold til [Regler for behandling af faglig Strid](#).

§ 35 Regler for akkordarbejde

Prislister og prisfortegnelser

1. Arbejder, som er omhandlet af priskuranter, akkordtidsfortegnelserne og "Vejledende Tider" (i det følgende benævnte priskuranter og datablade) udføres i akkord til de i disse fastsatte tider og priser, medmindre akkorden fastsættes på basis af arbejdsstudier, eller der træffes anden aftale mellem virksomheden og de pågældende medarbejdere.

2. Timelønnen, jf. [§ 22](#) er ikke garanteret for det arbejde, der udføres i akkord.
3. Det i akkordtidsfortegnelserne fastsatte tidsmæssige akkordgrundlag kan til enhver tid af hver af organisationerne forlanges revideret ved hjælp af arbejdsstudier i den udstrækning, der er ledig arbejdsstudiekapacitet, ligesom grundlaget kan behandles i akkordtidsudvalget.

Tilfældigt arbejde

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

Aflæsning af materialer

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

Underskud

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

Besked til arbejdsholdet

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

§ 36 Elevers deltagelse i akkord

1. Voksne medarbejdere må ikke nægte elevers deltagelse i akkorden.
2. Hvor elever deltager i voksne medarbejders akkorder, træffes der lokalt aftale mellem virksomheden og de

voksne medarbejdere om, med hvilket beløb eleven indgår i disse akkorder.

§ 37 Akkordfastsættelser efter "Vejledende Tider"

"Vejledende Tider"

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

Afviigelser

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

Nye datablade

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

§ 38 Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier

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

§ 39 Andre akkorder

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

§ 40 Minutfaktorer

København, Frederiksberg, Amager

Satserne udgør eksklusivt det faste timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2020.....	238,80 øre
1. januar 2021.....	243,80 øre
1. marts 2022.....	248,80 øre

Fast timetillæg

Alle akkordtimer tillægges 25,50 kr., medmindre andet er aftalt.

§ 41 Akkordforskud

Ved akkordarbejde

1. Ved akkordarbejde udbetales forskudsvis mindstebetalingsatsen, jf. [§ 22](#).
2. På arbejde af længere varighed kan arbejderne hver 4. uge kræve udbetalt et forskud, der inklusiv udbetaling udgør 90 % af akkordsummen for det udførte arbejde.
3. Forlanger virksomheden under arbejdets gang et endeligt akkordregnskab for en del af en akkord, skal dette regnskab kritiseres efter bestemmelserne i [§ 43](#), hvorefter der udbetales forskud indtil 90 %.

Ved arbejdsstuderede akkorder

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

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

Følgende procenttillæg skal tages i betragtning ved forskudsberegningen:

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

For medlemmer, der tidligere var omfattet af overenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG gælder følgende:

Udbetaling i akkord

6. Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalinger fra den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår pr. time. 164,15 kr.
- Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalingen fra den lønningsuge, hvori 1. januar 2021 indgår pr. time 166,65 kr.
- Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalinger fra den lønningsuge, hvori 1. marts 2022 indgår pr. time. 169,65 kr.
- Akkordudbetaling består af den til enhver tid gældende mindstebetalingssats tillagt 35,50 kr. pr. time.

§ 42 Akkorderingskrav

1. Krav om betaling for ydelser, der ikke er indbefattet i akkordtider og akkordpriser eller indeholdt i priskuranter og

datablade, skal fremsættes snarest muligt under arbejdets gang.

2. Når en repræsentant for medarbejderne over for virksomheden eller dennes repræsentant skriftligt fremsætter akkorderingskrav, skal virksomheden svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage.
3. Når virksomheden har afgivet sit tilbud, jf. stk. 2, skal medarbejderne svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage.
4. Modtagelsesdagen tæller ikke med i de nævnte frister.
5. Såfremt de i stk. 2 og stk. 3 anførte frister ikke overholdes, betragtes de fremsatte krav, respektive tilbud, som godkendt.
6. Fristerne anses for overholdt, såfremt krav, respektive tilbud, er afgivet til anbefalet postbesørgelse inden for de angivne tidsfrister eller bevisligt er kommet modparten i hænde inden de angivne frister.
7. Uenighed mellem virksomheden og repræsentanter for medarbejderne om de fremsatte krav, respektive tilbud, kan behandles efter reglerne i [Regler for behandling af faglig Strid](#).

§ 43 Akkordopgørelse

Opmåling

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

Indlevering af regnskab

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

Regnskabsførelse

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

Kritik af regnskab

7. Eventuel kritik af indleveret regnskab skal af virksomheden tilstilles medarbejderne skriftligt inden 6 arbejdsdage efter regnskabet er modtaget, dog tidligst 10 arbejdsdage efter arbejdet er afsluttet.
Modtagelsesdagen tæller ikke med i de nævnte frister.
8. Lørdage medregnes ikke i en 5-dages arbejdsuge.
9. Kritikfristen anses for overholdt, såfremt kritikken er afgivet til anbefalet postbesørgelse inden for de anførte frister.
10. I tilfælde hvor regnskabet bevisligt er fremsendt af den stedlige opmålvirksomhed, kan kritikken tilstilles denne i stedet for medarbejderne.
11. Kritikken skal angive de punkter og beløb, der ikke kan godkendes. Såfremt de anførte kritikfrister ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.
12. Hvis en virksomhed eller medarbejder har bekendtgjort samlet ferie, forlænges fristerne med feriens længde.

Behandling af uoverensstemmelser

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

Særlige bestemmelser

Holdformand

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

Afviselser af mængderne

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

Arbejdsstandsning

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

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

§ 44 Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider

Arbejdsstudier som retvisende grundlag

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

Vejledende tider

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

Kapitel 10

Pension

§ 45 Pension og sundhedsordning

1. Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, der er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020 for elever der er fyldt 20 år) og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i BAT-Kartellet og Dansk Byggeri eller Tekniq, eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Pensionsbidraget

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

Pension af sygeferiegodtgørelse

4. Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens og medarbejderens bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark. Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Elevers pensionsforhold efter 1. september 2020

5. Virksomheden betaler pension for elever, når de er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde. I elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4% for virksomheden og 2% for eleven, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen til elever.

6. Elever der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil være omfattet af forsikringsordningen i kapitel 20, indtil de er pensionsberettigede.
7. Elever der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse i virksomheden opsparet den fornødne anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.
8. Satsen i stk. 5 forhøjes til satserne for svende/voksne medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for de 18- og 19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i kapitel 20 bortfalder samtidig. Parterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pensionsbidraget udgør pr. måned..... 2.040,00 kr.

Pr. time 12,75 kr.

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

Indbetaling af pensionsbidrag

10. 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.
11. Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles i henhold til protokollat om pensionsbidrag til PensionDanmark af 9. april 2019.

Sundhedsordning

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

13. Bidraget udgør 0,15 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.
14. Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.
15. 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.
16. Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra PensionDanmarks Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmark Sundhedsordning.

Kapitel 11

Sygdom, barns 1. sygedag m.v.

§ 46 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

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

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

Tilbagefald

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

Betingelser for sygeløn

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

Opgørelse af anciennitet

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

Tilskadekomst i arbejdstiden

5. Anciennitetskravet i stk. 3 gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under udførelsen af arbejdet.

Det er en betingelse, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

Anciennitet under uddannelsesforløb

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

Afbrydelse af anciennitet

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

Betaling

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

1. maj 2020.....	149,50 kr.
1. januar 2021.....	152,00 kr.
1. marts 2022.....	154,50 kr.

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

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

11. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis 149,50 kr./152,00 kr./154,50 kr.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

12. Bliver medarbejderen uarbejdsdygtig på grund af sygdom eller sker der et ulykkestilfælde i løbet af arbejdsdagen, betaler virksomheden medarbejderens personlige tidløn for resten af dagen.
13. Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

§ 56-aftale

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

§ 47 Barns første sygedag

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

§ 48 Børns hospitalsindlæggelse

1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
2. Friheden gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
3. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

§ 49 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg

Børneomsorgsdage

1. Medarbejderen og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører kun børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Barns 2. sygedag

2. Hvis barnet forsat er sygt efter den første hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdags- og feriefridagsopsparing.

Lægebesøg

3. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 1 måneds anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Denne frihed

afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin søgnehelligdags- og feriefridagsopsparing.

Udbetaling fra søgnehelligdags- og feriefridagskontoen

4. Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra søgnehelligdags- og feriefridagskontoen.

§ 50 Barsel

Graviditets/barselsorlov

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

Fædreorlov

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

Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov

4. Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår
 1. maj 2020..... 149,50 kr.
 1. januar 2021..... 152,00 kr.
 1. marts 2022..... 154,50 kr.

Forældreorlov før 1. juli 2020

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

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

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

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

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

Forældreorlov efter 1. juli 2020

6. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

Betaling under forældreorlov

7. Betaling under forældreorlov udgør fuld løn.
8. Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
9. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-

ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.

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

Refusion

11. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpen-
gesats. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes
betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 51 Omsorgsdage

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

Kapitel 12

Ferie- og søgnehellighedsregler

§ 52 Optjening af ferie

Nedenstående regler om ferie gælder fra 1. september 2020 i forbindelse med den nye ferielovs ikrafttræden.

1. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).
2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.
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. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer. En sådan aftale skal være skriftlig. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end fem uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.
6. 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.

§ 53 Afholdelse af ferie

1. Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det efterfølgende kalenderår.
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. Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).
5. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
6. Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Restferie

7. Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage. 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 en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.
15. Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.
16. Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

Sygemelding før feriens begyndelse

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

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 efter feriens begyndelse

2. En medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august). En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholds-mæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis 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, medmindre andet aftales.
5. Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindelig varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 55 Overførsel af ferie

1. Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.
2. Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.
3. Aftale skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.
4. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til [bilag 6](#).
5. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dages årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes før anden ferie.
6. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden. Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. stk. 5 kan dog for funktionærlignende ansatte varsles til afvikling i en opsigelsesperiode.

§ 56 Feriegodtgørelse

1. Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i ferieåret (1. september til 31. august).
2. Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Beregning af sygeferiegodtgørelse

3. Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværdsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12 ½ % af den overenskomstsmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
5. Sygeferiegodtgørelse af sygefraværdsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO (nu FH). Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.
6. Sygeferiegodtgørelsen udgør i optjeningsåret 2020 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provins
Faglærte	198,40 kr.	182,90 kr.
Ikke-faglærte	173,00 kr.	175,40 kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2021 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provins
Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2022 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provins
--	-----------	---------

Faglærte	kr.	kr.
Ikke-faglærte	kr.	kr.

Sygeferiegodtgørelse udgør i 2023 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provins
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 aftale ugentlige arbejdstid og 37 timer.

Pension af sygeferiegodtgørelse

8. Der henvises til [§ 45, stk. 4](#).

§ 57 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

1. Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-indkomst.
2. Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.
3. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkørsel efter anmodningen dog tidligst en måned, før ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.

Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie afholdes

4. Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:
Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.
5. Dødsfald:
Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.
6. Feriegodtgørelse svarende til 5. ferieuge:
Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage. Ved ferieårets udløb (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie ud over 20 dage. Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt før ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

7. Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:
Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.
8. Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom eller barsel:
Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen forsat frem til udløbet af den efterfølgende

ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen.

§ 58 Særlige bestemmelser

Uoverdragelighed

1. Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning.

Forældelse af feriegodtgørelse

2. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af den ferieafholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales forældes og tilfalder Byggegruppens Feriefond, medmindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Afkald på ferie

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

Modregning og tilbageholdelse

4. Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, 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 civil 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 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 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 - 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.

§ 59 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 ferieafholdelsesperioden inden for hvilket ferien skulle have været holdt.

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

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

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

§ 60 Betaling af Søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage
--

Opsparing

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens søgnehelligdags- og feriefridagskonto 9,9% af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn. Søgnehelligdags- og feriefridagskontoen anvendes til at betale søgnehelligdage, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, seniordage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor) samt fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og børns lægebesøg.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1% af den ferieberettigede løn til i alt 10,90%.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2021 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1% af den ferieberettigede løn til i alt 11,90%.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2022 indgår, stiger søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen med 1% af den ferieberettigede løn til i alt 12,90%.

Feriegodtgørelse af søgnehelligdags- og feriefridagsbetalingen er indeholdt i beløbet.

2. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til søgnehelligdays- og feriefridagskontoen i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag af det, der overstiger 9,9%, løbende sammen med medarbejderens løn, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.
3. Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at bidraget til søgnehelligdays- og feriefridagskontoen, som overstiger 5,9%, løbende kan udbetales sammen med lønnen.

Betaling

4. Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag, seniorfridag mv. og dels som en restbetaling.

Forskud

5. Forskudsbeløbene pr. dag udgør:
 - 1.300,00 kr. til voksne medarbejdere
 - 700 kr. til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn)

Som "helligdage" regnes:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag samt 1. og 2. juledag. Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdays, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage og på feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

6. 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

7. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 5 nævnte forskudsbeløb

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

Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehelligdage og feriefridage med de i stk. 5 nævnte forskud. For søgnehelligdage forudsættes der at være dækning for, at beløbene kan modregnes i tilgodehavende løn ved medarbejderens eventuelle fratræden.

Restbeløb

8. 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, medmindre 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

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

Arbejde på søgnehelligdag

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

Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere

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

Dødsfald

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

Garanti

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

§ 61 Seniorordning

Optjening

1. Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftligt aftale, at medarbejderen kan afholde

seniorfridage, herunder antallet af seniorfridage, eller indgå aftale om reducere af den ugentlige arbejdstid.

Placering

2. Placering af seniorfridage eller ændring af den ugentlige arbejdstid sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Betaling

3. Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra søgnehelligdays- og feriefridagskontoen, forudsat der er dækning på kontoen.

Seniorordning fra 2017-overenskomsten

4. Medarbejdere der har indgået aftale om seniorordning, efter bestemmelserne i 2017-overenskomsten, før 1. marts 2020, kan frit vælge om de ønsker at fortsætte i den eller opsiges den.

§ 62 Medarbejdere på folkepension

For at give medarbejdere som er på folkepension, mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet ved at arbejde i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og medarbejderen om dennes ansættelsesvilkår, herunder om følgende:

- Nedsættelse af arbejdstiden
- Medarbejderen kan træffe valg om at undlade indbetaling til pension, således at virksomhedens bidrag i stedet løbende udbetales som løn.

§ 63 Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i §§ 52 til 59 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 compensation 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 (tilsvarende bestemmelser efter den nye ferielov er §§ 5 og 16), 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 op-tjene supplerende ferie og/eller feriegodtgørelse eller løn under ferie under udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven

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

Tyske virksomheder

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 nøjagtig til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Sociale 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 13

Samarbejdet

§ 64 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2x2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed.

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten. Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

§ 65 Tillidsmandsregler

Hvor vælges tillidsmand

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

Maskinførere, herunder chauffører, som beskæftiges på skiftende arbejdspladser, kan selvstændigt vælge en tillidsmand efter disse regler.

Hvem kan vælges til tillidsmand

2. Tillidsmanden skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere.

Valg af tillidsmand

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

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

7. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.
8. 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.
9. Medarbejderen modtager løn efter [§ 46](#) under den faglige opdatering.

Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løn-
tabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen til-
falder virksomheden.

10. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og
Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Talsmand

11. Hvor en tillidsmand er fraværende på grund af sygdom, fe-
rie, deltagelse i kursus eller lignende, udpeges en tals-
mand som stedfortræder for tillidsmanden. Udpegningen er
ikke gyldig, før dette er meddelt virksomheden skriftligt. En
således udpeget talsmand har i den periode, hvori ved-
kommende 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

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

Tillidsmandens opgaver

13. 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 med-
arbejdere og virksomheden eller dennes repræsentant, kan
tillidsmanden tilkaldes til forhandlingerne. Opnås der ikke
ved de forannævnte forhandlinger et tilfredsstillende resul-
tat, 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

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

§ 66 Arbejdsmiljørepræsentanter
--

1. Organisationerne er enige om at anbefale medlemmerne, at arbejdsmiljørepræsentanter vælges blandt de medarbejdere, der har deltaget i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
2. Organisationerne har påtaleret i tilfælde, hvor der opstår uoverensstemmelser vedrørende ovenstående.

§ 67 Samarbejdsråd

Samarbejdsudvalg

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

medarbejderrepræsentanterne kan oprettes et koncernsamarbejdsudvalg som det eneste samarbejdsudvalg indenfor koncernen.

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

Samarbejdsråd

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

§ 68 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 pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, udgør bidraget 55 øre
3. Bidraget anvendes efter aftale til fælles kampagner og aktiviteter inden for arbejdsmiljøområdet, til drift og opbygning af aktiviteterne inden for arbejdsmiljøområdet og til aktiviteter med henblik på at fremme samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

Kapitel 14

Uddannelse

§ 69 Frihed til uddannelse

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

§ 70 Uddannelsesfond

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

§ 71 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som udgør 42 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 hæves beløbet til 47 øre pr. arbejdstime.

§ 72 Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond

1. Organisationerne etablerer Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter- og videreuddannelse.
2. Bidrag til Bygge- og anlægsbranchens Uddannelsesfond, jf. [§ 70](#), 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 medarbejdernes 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 løn- tab ved uddannelse, (efter retningslinjer som nuværende Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond) deltager- betaling, rejseomkostninger mv.
11. Fonden udarbejder et ansøgningsskema, der nærmere be- skriver retningslinjerne for udbetaling.

Uoverensstemmelser

12. Såfremt Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening el- ler Dansk Byggeri skønner, at bestemmelserne om Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond ikke virker efter hen- sigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.
13. Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. [§ 80](#). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Kapitel 15

Ansættelse og afskedigelse

§ 73 Ansættelse

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

§ 74 Afskedigelse

Opsigelsesvarsler

1. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt, har været beskæftiget i samme virksomhed i nedenstående tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 18. år gælder følgende opsigelsesfrister fra:

	Arbejdsgiver-side	arbejder-side
Fra 0 til 1 års beskæftigelse	0 uger	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	3 uger	1 uge
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

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

2. Ved afskedigelse kan arbejdsforholdet normalt kun bringes til ophør ved en arbejdsdags udløb.

3. Opsigelsesfristen regnes fra normal arbejdstids ophør den dag, opsigelsen er modparten i hænde.
4. Det tilstræbes, at fratrædelse af medarbejdere finder sted ved kalenderugens afslutning.
5. Medarbejdere, beskæftiget ved akkordarbejde, jf. [Hovedaftalens](#) § 4, stk. 2, kan dog tidligst fratræde ved akkordaftalens opfyldelse.
6. Uoverensstemmelse om opsigelsesanciennitet afgøres på baggrund af ATP- indbetalingerne.

Frihed i forbindelse med afskedigelse

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

Genantagelse

8. Hvis en medarbejder afskediges, men genantages efter en periode, der ikke overstiger 9 måneder, bevares den på afskedigelsestidspunktet opnåede opsigelsesanciennitet. Dette gælder dog ikke, såfremt virksomheden tilbyder tids- eller opgavebestemt ansættelse i et tidsrum af indtil 49 kalenderdage. Organisationerne har påtaleret efter de fagretlige regler, hvor misbrug skønnes at foreligge.

Afbrydelse i anciennitet

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

Opsigelse under sygdom og tilskadekomst

10. Medarbejdere, der uforskyldt kommer til skade ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode,

hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

11. Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige på grund af sygdom, kan ikke opsiges inden for de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Bortfald af opsigelsesvarsel

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

Manglende varsel

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

Tiltrædelse af andet arbejde

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

Parterne har aftalt følgende retningslinjer om hjemsendelse, jf. [§ 74, stk. 12](#):

Grundlag for hjemsendelse

1. Inden for de områder, hvor arbejdet traditionelt er indstillet i hele eller dele af vinterperioden - som f.eks. kabel- og ledningsarbejder, brolægning og lignende - kan virksomheden hjemsende medarbejdere i en periode.
2. Herudover kan medarbejderne i overensstemmelse med sædvanlig praksis hjemsendes f.eks. på grund af vejrlig, materiale-mangel, ordremangel og lignende.
3. Parterne er enige om, at der ikke må være systematik i virksomheden hjemsendelse af medarbejdere. Der er endvidere enighed om, at virksomheden - så vidt muligt - bør orientere medarbejderen i så god tid som muligt inden hjemsendelsen.

Løn

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

Andet arbejde

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

Orientering om genoptagelse

6. Efter tre måneders hjemsendelse, bortset fra hjemsendelser, der er begrundet i vejrmæssige og/eller sæsonmæssige forhold, kontakter virksomheden medarbejderen med

en orientering om, hvor lang tid hjemsendelsen skønnes at vare, og om hvornår medarbejderen skønnes at kunne genoptage arbejdet inden for de følgende 3 uger.

7. Såfremt virksomheden ikke kan tilbyde beskæftigelse, betragtes medarbejderen som opsagt, og der udbetales en godtgørelse svarende til lønnen i opsigelsesperioden.

Genoptagelse af arbejdet

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

Kapitel 16

Ungarbejdere

§ 76 Almindelige bestemmelser

Aftalen omfatter ungarbejdere, der er fyldt 15 år, men ikke 18 år, og bortset fra efterfølgende fravigelser er de mellem Dansk Byggeri og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening indgåede overenskomst gældende i fuld udstrækning for disse.

§ 77 Antagelse af ungarbejdere

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

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

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

Timelønsarbejde

1. Mindestbetalingssatsen for ungarbejdere, der er fyldt
15 år, men ikke 16 år, fastsættes til 40 %
16 år, men ikke 17 år, fastsættes til 50 %
17 år, men ikke 18 år, fastsættes til 70 %
af mindstebetalingssatsen for voksne medarbejdere alle
overenskomstmæssige tillæg indbefattet, jf. [§ 22](#). Lønnen
for den enkelte ungarbejder aftales efter samme regler
som for voksne medarbejdere, jf. [§ 24](#).

Akkordlønsarbejde

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

Akkordforskud

3. Der udbetales som forskud på den ungarbejderen tilkom-
mende andel i akkordsummen, jf. nedenfor, de under stk. 1
fastsatte procenter af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 22](#). Her-
udover ydes søgnehelligdagstillæg som ved timelønsar-
bejde.
4. For akkorder, hvor faste tillæg er indregnet eller fastsat
som procenttillæg, regnes faste tillæg som udbetalt for-
skud.

Akkordopgørelse og akkordoverskud

5. Når ungarbejderen er fyldt 16, men ikke 17 år, medregnes
40 %, når ungarbejderen er fyldt 17, men ikke 18 år, med-
regnes 56 % af hans timer i akkorden, og han får på disse
timer samme akkordfortjeneste som de voksne medarbej-
dere som sin andel i den akkordholdet tilkommende ak-
kordsum. Ved beregning af ungarbejderens overskud fra-
drages det ydede forskud på alle timer i akkorden.

6. Eventuelt underskud i akkorden kan ikke modregnes i ungarbejderens overenskomstmæssige forskudsudbetaling eller i den akkordfortjeneste, han har krav på i henhold til foranstående.

§ 79 Sikkerhed og uddannelse

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

Kapitel 17

Regler for behandling af faglig Strid

§ 80 Faglig strid

Lokalforhandling

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

Mægling

4. Opnås der ikke lokalt en løsning af striden, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til mægling.
5. Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det.
6. Den organisation, som på et medlems vegne begærer mæglingsmøde afholdt, skal på mæglingsbegæringen angive de forhold, der er uoverensstemmelse om, samt vedlægge relevante bilag og en genpart af et eventuelt referat fra den lokale forhandling.
7. Mæglingsmødet tilstræbes afholdt på arbejdspladsen inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen

fra modstående organisation. Mæglingssmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.

8. På mæglingssmødet genoptages forhandlingerne med bistand fra organisationernes mæglingsmænd der består af mindst 1 fra hver organisation, der herefter ved direkte forhandling søger at løse uoverensstemmelsen. Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Organisationsmøde

9. Såfremt organisationerne er enige, kan en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne.
10. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes over for den modstående organisation senest 4 uger efter mæglingssmødets afholdelse.
11. Organisationsmødet tilstræbes i videst muligt omfang afholdt inden 3 uger efter modtagelse af organisationsmødebegæringen fra modstående organisation. Organisationsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
12. På organisationsmødet fremlægges sagen mundtligt for mæglingsmændene suppleret af repræsentanter for de implicerede parter, der har mødepligt.
13. Forhandlingslederne søges herefter ved direkte forhandling at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
14. Der udarbejdes et referat indeholdende såvel punkter, hvorom der er opnået enighed, som punkter hvor enighed ikke er opnået. Referatet underskrives af organisationernes forhandlingsledere. Resultatet af organisationsmødet er bindende for parterne.
15. Hvis Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, fx hvis Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening 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 Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

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 Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening og hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan forbundet indbringe sagen for Arbejdsretten.

Faglig voldgift

16. Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, skal sagen for så vidt angår forståelsen af en foreliggende lønaftale med almindelige bestemmelser eller en mellem organisationerne bestående overenskomst forelægges en faglig voldgift til afgørelse, hvis en af organisationerne fremsætter begæring herom.
17. Den organisation, der ønsker en sag henvist til afgørelse ved voldgift, skal inden 4 uger efter mæglingen eller organisationsmødet fremsætte begæring herom over for den modstående organisation.
18. Voldgiftsbegæringen skal indeholde en redegørelse om uoverensstemmelsens art og omfang samt vedlægges genparten af referaterne fra den forudgående fagretlige behandling.
19. Voldgiftsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.
20. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf der udpeges 2 medlemmer fra hver af de implicerede organisationer samt 1 opmand, som vælges af de nævnte organisationer. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget af opmand, skal organisationerne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne denne.

21. Faglige spørgsmål skal behandles af en faglig opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af en juridisk opmand.
22. Ved faglige spørgsmål forstås normalt prisliste/priskurant-spørgsmål eller spørgsmål vedrørende prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstspørgsmål.
23. Såfremt enighed ikke kan opnås om, hvorvidt et spørgsmål skal behandles af en faglig opmand eller en juridisk opmand, indkaldes begge opmænd, som da i fællesskab realitetsbehandler spørgsmålet og træffer afgørelse i sagen.
24. Hvis organisationerne finder det hensigtsmæssigt, kan de i fællesskab vælge en fast faglig og/eller juridisk opmand for et kalenderår ad gangen. Genvalg kan finde sted.
25. I sager om faglige spørgsmål, jf. stk. 22, fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet, indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modpart og opmanden. Senest 5 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.
26. I øvrige sager fremsender den klagende organisation en skriftlig sagsfremstilling senest 20 arbejdsdage før voldgiftsmødet indeholdende de sagsakter, der ønskes fremlagt ved voldgiftsmødet til modpart og opmand. Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden. Udveksling af eventuel replik og duplik skal ske senest henholdsvis 6 arbejdsdage før voldgiften og senest 2 arbejdsdage før voldgiften.
27. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
28. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.

29. Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
30. Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Konflikt

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

Tidsfrister

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

Udbetaling efter mægling og voldgift

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

§ 81 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 mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
3. I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.
4. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 82 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

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

Organisationsmøde

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

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for fagforeningen 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 fagforeningen.
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 fagforeningen herom.

Orientering af forbundene

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

Fortrolighed

18. 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, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller arbejdsretten.

§ 83 Arbejdsret

I tilfælde af påstået brud på kollektiv overenskomst skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes

fællesmøde under Dansk Arbejdsgiverforenings og Fagbevægelsens Hovedorganisations medvirken.

§ 84 Hastesag

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

§ 85 Arbejdsstandsning

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

§ 86 Overenskomststridige konflikter

1. Hvis en virksomhed eller medarbejderne skønner, at der er risiko for overenskomststridige konflikter, skal der på begæring fra en af parterne omgående indledes drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter for at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.
2. Hvis Dansk Byggeri eller Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening efterfølgende finder det formålstjenligt, skal der hurtigst muligt, dog senest 5 arbejdsdage efter begæring herom, holdes et opfølgningsmøde - så vidt muligt på virksomheden.
3. Bestemmelserne ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens regler herom.

Kapitel 18

Ligelønsnævn

§ 87 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

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

udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

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

Kapitel 19

Øvrige bestemmelser

§ 88 Arbejdstøj

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

§ 89 Redskaber og værktøj

1. Nødvendige redskaber og værktøj leveres af virksomheden i god og brugbar stand. Når det er nødvendigt, leverer virksomheden nødvendigt og godkendt sikkerhedsfodtøj i god og brugbar stand, samt arbejdshandsker og i gravninger med fugtig jord og vand også overtrækstøj.
2. Redskaber og værktøj er virksomhedens ejendom.
3. Redskaber og værktøj skal behandles med omhu af medarbejderne. For bevislig skødesløs behandling kan vedkommende medarbejder gøres ansvarlig.
4. Ved akkordens afslutning tilbageleveres redskaber og værktøj til virksomheden i brugbar stand.
5. Virksomheden leverer på forlangende en værktøjskasse med lås.

§ 90 Forsøgsordninger

1. Under forudsætning af organisationernes godkendelse kan der lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. adgang til ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser indførelse af alternative samarbejdsformer,

jobrotation, etablering af multistak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.

2. I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget, søgnehelligdagsopsparingen og feriegodtgørelsen konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.

§ 91 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 varslene kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 92 Revision af overenskomst mv.

1. Til om fornødent at supplere eller - under hensyn til fremkomsten af nye materialer, tekniske hjælpemidler eller andre ændringer af de hidtil anvendte konstruktioner eller arbejdsformer - at ændre akkordtidsfortegnelserne nedsættes der et udvalg bestående af 2 repræsentanter fra Dansk Byggeri og 2 repræsentanter fra Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening. Dette udvalg kan også beskæftige sig med spørgsmål vedrørende suppleringer eller ændringer i overenskomsten.
2. Når en af parterne fremsætter ønske om at få et forslag til sådanne suppleringer eller ændringer behandlet, skal udvalget træde sammen inden for en frist af 14 hverdage. Skulle der ikke af nogen af parterne blive fremsat ønske

om indkaldelse af udvalget, skal dette dog træde sammen i den første uge i oktober måned i de år, hvor der ikke finder almindelige overenskomstforhandlinger sted.

3. Udvalget skal i alle tilfælde have endt sit arbejde inden for et tidsrum af 2 måneder og inden denne tidsfrists udløb have gjort indstilling til organisationerne om godkendelse af suppleringer eller ændringer til akkordtidsfortegnelserne og overenskomsten, hvorom der er opnået enighed i udvalget.
4. Organisationerne har pligt til at tage stilling til sådanne indstillinger i løbet af 1 måned. Godkendte indstillinger af forslag til suppleringer eller ændringer i akkordtidsfortegnelserne og overenskomsten kan først træde i kraft 2 måneder efter, at de er godkendt af organisationerne.
5. Ovenstående forhindrer ikke parterne i at kræve en sag behandlet efter de fagretlige regler, herunder §§ [37](#) og [38](#).
6. Overenskomsten og akkordtidsfortegnelserne må ikke udleveres til udenforstående, medmindre Dansk Byggeri og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening er enige derom i hvert enkelt tilfælde.

§ 93 Entrepriseforhold

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

selskab til udførelse af arbejder som de i overenskomsten omhandlede.

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

§ 94 Vikararbejde

Vikarbureauet er medlem af Dansk Byggeri:

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

Vikarbureauet er ikke medlem Dansk Byggeri:

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.
4. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
5. Dansk Byggeri tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.
6. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde.

7. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
8. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Pension Danmark, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Øvrige forhold:

9. I ethvert vikarjob, som er omfattet af en mellem parterne gældende overenskomst, opspares anciennitet efter de i overenskomsterne beskrevne regler.
10. Overenskomstparterne er enige om det naturlige i, at vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som de øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende medarbejdere.
11. Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et LO-forbund (nu FH), skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

§ 95 Omgåelse af overenskomsten
--

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

4. Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning, om den selvstændige:
- udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet,
 - er ansvarlig for arbejdets kvalitet
 - er økonomisk ansvarlig
 - bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.

§ 96 Implementering af EU-direktiver

Der er mellem parterne enighed om, at overenskomsten ikke er i strid med indholdet i henholdsvis EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde, EU-direktiv af 23. november 1993 om arbejdstid og EU-direktiv af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov. Der er endvidere enighed om, at der ved fremtidige ændringer af overenskomsterne ikke vil blive vedtaget noget, der vil kunne bringe overenskomsterne i strid med direktiverne.

Parterne betragter hermed direktiverne som implementeret.

§ 97 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.

§ 98 Overenskomstens varighed

Overenskomsten med tilhørende forhandlede protokollater, akkordtidsfortegnelser og prislister mv. træder i kraft fra og med den 1. marts 2020 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 2023.

København, den 18. marts 2020

For Bygge-, Jord- og

Miljøarbejdernes Fagforening:

Jesper Weihe

For Dansk Byggeri:

Thorsten Wilstrup

Kapitel 20

Elever

Bestemmelserne gælder for elever, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser til uddannelse inden for entreprenør-området (anlægsstruktører og bygningsstruktører, brolæggerlær-linge og tagdækkerlærlinge).

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

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

§ 1 Den daglige arbejdstid

1. Den daglige og ugentlige arbejdstid (herunder fridage) samt placering heraf er den samme, som er gældende for svende/voksne medarbejdere i samme virksomhed.
2. Er eleven afgivet til skole, er det dog skolens arbejds-
tid/møde-regler der er gældende.

Feriefridage

3. Elevers 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefrida-
gene med den aftalte elevløn.
4. De etablerede feriefridage placeres efter ferielovens regler
om placering af restferie.

Elever kan kun holde 5 feriefridage pr. kalenderår, uanset
eventuelt jobskifte i løbet af kalenderåret.
5. Elever, der påbegynder eller afslutter elevforhold, optjener
ret til ½ feriefridag pr. måneds ansættelse, dog max. 5 fe-
riefridage pr. kalenderår.

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

§ 2 Elevtiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

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

	1.5.2020	1.1.2021	1.3.2022
1. år kr. pr. time	71,25	72,45	73,70
2. år kr. pr. time	84,25	85,70	87,15
3. år kr. pr. time	101,65	103,40	105,15
4. år kr. pr. time	117,85	119,85	121,90

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

EUX-elever

Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2020

EUX-elever følger reglerne i det pågældende fags elev-overenskomst, 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 2 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.

Uddannelsesaftaler indgået efter 1. august 2020

Virksomheden og elever, der er begyndt erhvervsuddannelsen før den 1. august 2020, 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 refusionssats for voksnelever, skal to særlige betingelser være opfyldt:
2. Vokseneleven skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
3. Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingssats.

§ 5 Elever i svendenes akkord

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

§ 6 Løn- og ansættelsesforhold

Lønudbetaling

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

Graviditetsundersøgelse

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

Børns hospitalsindlæggelse

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

Sundhedsordning

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

Skoleperiode

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

Session

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

§ 7 Særlig opsparing

Særlig opsparing

For elever, der er ansat i henhold til overenskomsterne mellem nedenstående parter, oprettes en særlig opsparingsordning, hvor til arbejdsgiveren betaler følgende beløb:

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, 1% af den ferieberettigede løn.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2021 indgår, 2% af den ferieberettigede løn.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2022 indgår, 3% af den ferieberettigede løn.

Feriepenge indgår i beløbet.

Udbetaling

Beløbet udbetales til medarbejderne sammen med lønnen for december måned. Efter aftale kan beløbet i stedet indbetales på elevens pensionskonto, i det omfang, der er etableret en sådan efter overenskomstens bestemmelser.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 8 Pension

1. Elever, bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år) og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.
2. Elever over 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år), som efter elevtiden fortsætter i samme virksomhed, får medregnet elevtiden i den anciennitetsgivende beskæftigelse.
3. Bidragssatserne til pensionsordningen fremgår af kapitel 10, [§ 45](#).

§ 9 Forsikringsydelse til elever

1. Elever, der ikke allerede er omfattet af en virksomhedsbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

Løbende pension ved førtidspension (årligt) 33.000 kr.

Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme.... 100.000 kr.

Engangsbeløb ved dødsfald 100.000 kr.

PensionDanmark sundhedsordning

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

§ 10 Arbejdstøj

Elever har samme ret til arbejdstøj som voksne medarbejdere.

§ 11 Sikkerhedsfodtøj

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

§ 12 Værktøj

1. Struktør- og brolæggerelever får stillet værktøj inkl. håndbøger til rådighed af virksomheden i forbindelse med uddannelsens start.

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

§ 13 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Ude og rejsearbejde

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

Skoleperiode

3. Godtgørelse af befordringsudgifter ydes, hvor elevens samlede skolevej er 20 km eller derover.
Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl, indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl, indkvarteringssted eller lærested.
4. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende elev går.
5. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befordringsmidler

vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

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

7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 0,98 kr. pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Beløbet reguleres i overenskomsten med de takster, der fastsættes af AMS (Arbejdsmarkedsstyrelsen).

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

Virksomhederne kan få udgifterne forbundet med elevers ophold på skolehjem dækket af Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond, medmindre 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 FH enedes om i Forligsmandens mæglingsforslag af den 21. marts 2014.

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

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

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse 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 FH og DA.

11. Bestemmelserne i stk. 5, 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse på befodringsgodtgørelse efter stk. 4.
12. Ovennævnte befodringsgodtgørelse udbetales, efter modtaget dokumentation løbende bagud på de normale lønudbetalingsdage.

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

§ 14 Velfærdsforanstaltninger

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

§ 15 Feriebestemmelser

Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

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

Feriepenge af akkordoverskud

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

§ 16 Særlige bestemmelser

Skole

For elever gælder følgende:

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

Svendeprøve

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

Arbejdsmiljørepræsentant

Elever kan ikke vælges til arbejdsmiljørepræsentant i uddannelsesperioden.

§ 17 Overarbejde

1. Elever kan deltage i overarbejde efter samme regler som for voksne medarbejdere.
2. Arbejdstiden for elever under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.
3. Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
4. For overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen.. 50 %
5. Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
6. For overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af..... 100 %
7. Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100 %
8. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalings-satsen, jf. [§ 3](#).

§ 18 Fagretlig behandling

1. Fremkommer der til organisationerne klager over mangelfuld uddannelse og uddannelsesmæssige forhold – det kan eksempelvis være relevans af arbejdsopgaver, kvalitet,

varighed, ophævelse, personlige forhold mellem elev, virksomhed, svende, (fremmøde) m.m. – forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

2. Øvrige uoverensstemmelser mellem elev og virksomhed søges forligt ved forhandling jf. fagets fagretslige regler (det vil sige lokal forhandling, lokal mægling/mægling, organisationsmøde/organisationsmægling), dog kan uoverensstemmelser mellem elev og virksomhed ikke videreføres til voldgift. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet. Såfremt enighed opnås og aftalen ikke efterleves, betragtes det som brud på denne bestemmelse og sagen kan indbringes for arbejdsretten.

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om fortolkning af elevafsnittet i overenskomsten, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

Kapitel 21

Protokollater

Protokollat om arbejdsmiljø

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

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

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

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

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

København, den 8. 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 ti fuldtidskonsulenter og en direktør.

Videntjenesten for bygherrer og rådgivere skal medvirke til at udbrede viden til aktørerne i planlægningsfasen om værdiskabelse i byggeprocesserne gennem en god arbejdsmiljøindsats.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 12 øre pr. time og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS skal styrke sin videnopsamling samt sikre en 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. Formidlingsindsatsen skal tænkes sammen med BFA Bygge og Anlæg samt medierne Under Hjelmene (avis, web og podcast)
- at BAM-BUS fortsat skal fungere som en konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser.

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

København, den 18. marts 2020

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 indgå ny dialog med Arbejdstilsynet og Beskæftigelsesministeriet om en strategi eller en flerårig handleplan for bygge- og anlægsområdet. Strategien/handleplanen skal sætte retning, følge branchemålene 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 skal det nærmere afdækkes, hvilke indsatsområder der skal indgå i en kommende strategi/handleplan. Parterne er enige om, at følgende bør adresseres i strategien:

- 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 af 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 skal ske.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om styrkelse af det forebyggende arbejds- miljøarbejde

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne.

Et af kravene i lovgivningen er, at virksomhederne og de ansatte skal samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder af en vis størrelse gøres dette gennem en arbejdsmiljøorganisation.

Parterne vil igangsætte et udvalgsarbejde, der skal kortlægge muligheden for fælles aktiviteter og dermed skabe opmærksomhed om følgende lovgivningsmæssige krav:

- Etablering af arbejdsmiljøorganisation i virksomheder, hvor dette er påkrævet
- Den obligatoriske uddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen
- Den supplerende uddannelse (2 dage det første funktionsår og 1½ dag hvert efterfølgende funktionsår)
- Arbejdsmiljøorganisationens opgave med både de *strategiske* og *operationelle* opgaver som følger af reglerne om samarbejde om arbejdsmiljø
- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i alle virksomheder

Finansiering af ovenstående aktiviteter kan eventuelt ske gennem parternes etablerede fonde.

Parterne er enige om, at såfremt der sker eventuelle ændringer på lovgivningens side, optages nye drøftelser mellem parterne med henblik på en revision af protokollatet.

Såfremt parterne er enige om det, kan det besluttes, at initiativer iværksættes i overenskomstperioden.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om arbejdsmiljøuddannelsesordning

Parterne er enige om at følge det udvalgsarbejde, der skal kortlægge muligheden for etableringen af en fælles uddannelsesordning, der udbyder bygge- og anlægsrettet arbejdsmiljøuddannelse.

Udvalgsarbejdet skal afsøge mulighederne for etablering af en uddannelsesordning, og skal i den forbindelse se på:

- kundegrundlag – henholdsvis for
 - o den obligatoriske 3 dages uddannelse
 - o den frivillige 2 dages uddannelse (inden for de første 12 måneder)
 - o den frivillige 1½ dages uddannelse (hvert følgende år)
- krav fra og udgifter til Dansk Evalueringsinstitut til uddannelsen og undervisere
- organisering, administration og økonomien i afvikling af uddannelsen, herunder afsøge mulighederne for, at finansiering af ordningen kan ske gennem parternes etablerede fonde
- om uddannelsesordningen eventuelt kan kobles til Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

København, den 18. marts 2020

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 samt den grønne omstilling 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, herunder også danskundskaber hos de udenlandske medarbejdere i branchen.
I nogle tilfælde er almene kompetencer afgørende for medarbejdernes efter- og videreuddannelse og tilpasning til nye arbejdsopgaver eller arbejdsgange som følge af digitalisering, ny teknologi eller den grønne omstilling. Manglende almene kompetencer er både et problem i forhold til udvikling og fastholdelse af medarbejdere.

Der kan søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU). Udbuddet af prækurser til Start Dansk skal undersøges med henblik på at vurdere, om prækurserne skal kunne udløse tilskud.

2. At ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau eller tage en AMU-kontraktuddannelse.

Parterne har en målsætning om en øgning af tilgangen til kontraktuddannelserne og erhvervsuddannelserne i overenskomstperioden.

Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejderne ret til realkompetencevurdering (RKV) efter nærmere aftale med virksomheden. Realkompetencevurderingen munder ud i en vurdering af, hvilken merit medarbejderen kan få i forhold til at gennemføre en voksen erhvervsuddannelse (EUV) eller AMU-kontraktuddannelse. Virksomheden og medarbejderen drøfter med udgangspunkt i vurderingen muligheden for et voksenlærlingeforløb eller relevant AMU-kontraktuddannelse. Der kan søges om støtte fra Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i realkompetencevurdering.

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

Parterne har en målsætning om en øgning af efteruddannelsesaktiviteten i overenskomstperioden.

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. Desuden indeholder de to akademiuddannelser moduler i digitale byggeprocesser, som vil være væsentlige i takt med øget digitalisering af byggeriet. Der er dog fortsat behov for at udbrede kendskabet til værdien af de to uddannelser for medarbejder og virksomhed.

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 medarbejdere i branchen, selv kan søge tilskud i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfonden.
5. Parterne er enige om at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af Pensiondanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.
6. For at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen er parterne enige om at etablere et opkvalificeringsteam i Byggeriets Uddannelser. Teamet har til formål at understøtte opkvalificering af voksne gennem AMU-kontraktuddannelser eller som voksenlærlinge. Desuden skal teamet understøtte øget brug af AMU med særligt fokus på bæredygtighed, klimatilpasning og cirkulær økonomi. Teamet skal sikre koordinering af rekrutteringsindsatser på tværs af erhvervsskoler og faglige udvalg samt sikre samarbejde mellem AMU og EUD og sammenhæng til den eksisterende opsøgende indsats. Der afsættes ressourcer til en projektansættelse af 2 konsulenter i overenskomstperiodens varighed fra Fonden for Samarbejde og Arbejdsmiljø. Opkvalificeringsteamets indsats evalueres af parterne inden overenskomstperiodens udløb.
7. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på overstående muligheder, fx ved
 - løbende målrettede informationsindsatser om mulighederne for at overkomme barrierer i form af manglende almene kompetencer, om løft af ufaglærte til faglært niveau som voksenlærlinge eller gennem AMU-kontraktuddannelser samt om videreuddannelsesmuligheder på akademisk niveau.
 - at markedsføre Pensiondanmarks efteruddannelsessite over for virksomheder og medarbejdere.

Drøftelserne mellem parterne finder sted inden udgangen af 2020. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i de eksisterende Udvikling- og Uddannelsesfonde, samt Fonden for Samarbejde og Arbejdsmiljø.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om udvalgsarbejde

Overenskomstparterne er enige om at følge det udvalgsarbejde der er nedsat på højeste niveau mellem parterne, der skal belyse følgende:

- Hvordan ser lønstrukturen i byggebranchen ud set i forholdet mellem dansk og udenlandsk arbejdskraft. Er der tale om, at overenskomsterne har forskelligt gennemslag for forskellig national oprindelse. I dette arbejde kan parterne aftale at iværksætte undersøgelser, der kan medvirke til en fælles forståelse af differentieringen i lønnen mellem den danske og den udenlandske arbejdskraft i byggebranchen.
- Hvordan foregår lønfastsættelsen i byggebranchen. Parterne skal som led heri belyse, om lønfastsættelsen er tilstrækkeligt beskrevet i vores overenskomster, eller om det er behov for at beskrive lønfastsættelsen yderligere.
- Parterne er enige om at undersøge, om det reviderede udstationeringsdirektiv har betydning for overenskomstens regler for udstationeret arbejdskraft. Der kan indhentes relevant specialist viden til formålet.

Parterne er enige om at der kan afsættes fondsmidler til at finansiere ovennævnte i nødvendigt omfang.

Arbejdet i udvalget påbegyndes umiddelbart efter overenskomstfornyelsen og skal afsluttes i overenskomstperioden.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse

Parterne har aftalt, at protokollat om behandling af personoplysninger erstattes med følgende:

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsterne og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om, at det ved gennemførelse af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis om behandling, herunder indsamling, opbevaring og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte, herunder også overenskomsternes bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsuplysninger.

Parterne har indgået en aftale om anonymisering i forbindelse med udlevering af relevante baggrundsuplysninger, som optrykkes som protokollat i overenskomsten.

København, den 18. marts 2020

Bilag til ovennævnte protokollat

Protokollat om anonymisering af oplysninger vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og ansættelsesforhold

Det fremgår af protokollat af 2012.06.21 at:

Omfanget af dokumentation som skal fremlægges/udleveres

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

Dansk Byggeri tilkendegav, at det påhviler arbejdsgiversiden, at alle relevante baggrundsuplysninger er fremlagt på organisationsmødet.

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

Hensynet til anonymisering betyder konkret at personoplysningerne i den relevante dokumentation anonymiseres til følgende:

- Fornavn og de 2 første bogstaver i efternavnet. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere bogstaver.

- Fødselsdato. Dag, måned og år.
- Registreringsnummer og de sidste 4 cifre i kontonummeret. I tilfælde af sammenfald oplyses yderligere numre.

Hvor parterne er enige om at oplysninger om bolig er relevant oplyses også adressen for opholdet i Danmark. Det kan f.eks. være ved beregning af kørepenge.

Der tages forbehold for specielle sager hvor der kan være behov for yderligere personoplysninger for opnåelse af aftalens formål.

København, den 1. oktober 2018

Protokollat om oplysning om brug af underentreprenører

På begæring fra tillidsrepræsentanten eller BJMF 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 8. marts 2017

Protokollat om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien

Virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien spiller en central rolle i den grønne omstilling.

Virksomhederne og deres medarbejdere vil i den kommende overenskomstperiode skulle levere løsninger, der understøtter og muliggør den grønne omstilling inden for følgende overordnede områder:

- Bæredygtigt byggeri
- Energieffektivt byggeri
- Cirkulær økonomi med genbrug og genanvendelse
- Klima – og kystsikring

Ikke mindst arbejdet i de af regeringen nedsatte klimapartnerskaber vil stille nye krav til kompetencer, produktions- og arbejdsprocesser samt strategi for bæredygtigt byggeri samt en lignende strategi for cirkulær økonomi stiller nye krav til bygge- og anlægsbranchens samt byggematerialeindustriens processer og produkter.

Parterne er derfor enige om i fællesskab at arbejde med kortlægning af behov for nye kompetencer og nye incitamenter, der kan understøtte branchens arbejde med grøn omstilling.

Forslagene fra Klimapartnerskabet for bygge- og anlægsprocessen peger helt konkret på følgende forslag:

- Tørt byggeri og tørre materialer som vil nedsætte behovet for udtørring.
- Eldrevne maskiner, værktøj og el-opvarmning som vil nedsætte forbruget af diesel.
- Begrænse materialespild og dermed formindske affaldsmængden.
- Bedre planlægning, logistik og inddragelse af medarbejderne vil skabe mindre kørsel med både folk og materialer, og vil kunne formindske byggetiden.

Disse forslag vil således stå i centrum for det samarbejde, der skal foregå mellem ledelse og medarbejdere for at sikre en grøn omstilling i byggeprocessen. Dette samarbejde vil kunne understøttes af økonomiske incitamenter for virksomhed og medarbejdere i forhold til at nå konkrete mål.

Parterne vil understøtte dette samarbejde i virksomhederne.

Parterne er tillige enige om at samarbejde om aktiviteter i en kommende erhvervsklynge for Byggeri og Anlæg, der forventes etableret fra 1. januar 2021 på baggrund af basisfinansiering fra

Erhvervsministeriet samt Uddannelses- og Forskningsministeriet. Erhvervsklyng for Byggeri og Anlæg vil som et af sine centrale fokusområder skulle arbejde med projekter og udviklingsaktiviteter inden for bæredygtigt byggeri og grøn omstilling.

Parterne er tillige enige om løbende at samarbejde om innovation og udvikling af løsninger, der placerer bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien centralt som leverandør af løsninger, der understøtter den grønne dagsorden. Dette for at styrke den danske ambition om grøn omstilling og for at gøre den grønne omstilling til en dansk styrkeposition såvel nationalt som internationalt

Aftalen skrives ind som et protokollat i overenskomsten.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne er enige i det hensigtsmæssige i, at efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere styrkes. Intentionen med efteruddannelse er at understøtte adgangen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursUSDeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursUSDeltagelse bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i perioden for opsigelsesvarslet, er det parternes ønske at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af ansættelsesforholdets ophør

På den baggrund er parterne enige om at nedsætte et udvalg, der skal se på mulighederne for, at virksomheder i forbindelse med medarbejderes afskedigelse – og med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond – kan lade fratrådte medarbejdere gennemføre uddannelse også efter udløbet af opsigelsesperioden.

I forlængelse heraf opfordre parterne regeringen og Folketinget til at etablere rammer, der gør det muligt, at yde støtte fra en uddannelsesfond til uddannelse for opsagte medarbejdere efter udløbet af opsigelsesperioden på tilsvarende vis, som støtte kan gives til beskæftigede medarbejdere i uddannelse.

Ligeledes opfordrer parterne bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til at etablere mulighed for, at fonden vil kunne understøtte en sådan ordning.

Nedenstående er derfor betinget af, at Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond vil blive i stand til at udbetale direkte til medarbejderen.

Hvis folketinget og regeringen imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, hvis der skabes mulighed for, at Bygge- og Anlægsbranchens udviklingsfond kan understøtte en sådan ordning, og hvis fonden kan udbetale direkte til medarbejderne, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft:

Medarbejdere der afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har efter fratrædelse mulighed for kursUSDeltagelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a) *Efter 6 måneders anciennitet i virksomheden, har den opsagte tidligere medarbejder – umiddelbart efter fratrædelsen, jf. nedenfor, – ret til to ugers frihed til efter- og videreuddannelse med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.*
- b) *Der skal være søgt og modtaget tilsagn fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesperioden med mindre, at opsigelsesvarslet for den enkelte medarbejder er kortere end to uger.*

Er der tale om et kortere opsigelsesvarsel end to uger, skal tilsagnet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond tilgå ansøgeren senest to uger efter, opsigelsesvarslet er givet.

Der kan være tale om et eller flere kurser.

- c) *Den pågældende tidligere medarbejder er fortsat arbejds-søgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.*

- d) *Efteruddannelseskurserne med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond skal være gennemført og afsluttet senest tre måneder efter ansættelsesforholdets ophør.*
- e) *Støtten fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i kursusforløb efter fratrædelse til enhver tid udgør samme beløb pr. time som Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond maksimalt udbetaler til støtte ved kursusdeltagelse for medarbejdere i et ansættelsesforhold.*

Der er enighed om, at parternes udvalgsarbejde skal være afsluttet senest med udgangen af 2020.

Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond kan beslutte, at anciennitetskravet på 6 måneder nedsættes til 3 måneder.

Hvis den nye lovgivning og hvis der er dækning i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de mellem parterne aftalte overenskomster. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om overgang til det nye ferieår

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov (lov nr. 60 af 30. januar 2018) har parterne forhandlet nye feriebestemmelser.

Parterne er enige om, at de ændrede overenskomstbestemmelser gælder fra 1. september 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft.

Indtil 1. september 2020 gælder overenskomstbestemmelserne fra OK2017 tillige med gældende ferielov.

Parterne er enige om at dette protokollat udgår ved næste overenskomstforhandling.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om konsekvens på elev og lærlinge områderne af den nye ferielov pr. 1. september 2020

Parterne er enige om, at de konsekvenser den pr. 1. september 2020 nye ferielov medfører på elev og lærlingebestemmelserne i parternes overenskomst, bliver varetaget af og håndteret i det mellem parterne nedsatte udvalg for bearbejdning heraf.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om 2x2 kurser

Parterne er enige om, at et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Parterne er derfor enige om følgende bestemmelser udgår:

Jord- og betonoverenskomsten § 65, stk. 7

Som erstatning for ovenstående indsættes som ny § 67 (de efterfølgende paragraffer rykkes):

”§ 67 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2x2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Efter aftale med virksomheden kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den tilsvarende frihed.

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.”

Parterne er endvidere enige om at 3F forestår afregning af indtægtstab og transportudgiften til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, og at 3F får dækket disse udgifter, samt udgifterne til underviser og konferencested og tilskud til administration af udbetalingerne til medlemmerne.

3F og Dansk Byggeri træffer nærmere aftale om retningslinjerne for fondsrefusion til forbundet og om betaling af et beløb som indeholder de driftsomkostninger der er forbundet med administrationen af ordningen.

Parterne optrykker nærværende protokollat som bilag i overenskomsten.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Arbejdsgruppe om arbejdstid

Arbejdsgruppe

Parterne er enige om, at man bør være en del af den arbejdsgruppe der er nedsat mellem Dansk Byggeri og 3F, der bla. med udgangspunkt i afsagte voldgiftskendelser skal udarbejde en fælles praktisk vejledning om forståelsen og anvendelsen af følgende overenskomsters arbejdstidsbestemmelser, (primært reglerne om holddrift, forskudt arbejdstid og varierende ugentlig arbejdstid) men også overenskomsternes øvrige arbejdstidsbestemmelser:

Jord- og Betonoverenskomsten

Arbejdet skal være påbegyndt i 2. halvår 2020 og tilstræbes afsluttet inden 1/1 2022.

Parterne udarbejder i fællesskab et kommissorium for arbejdsgruppen umiddelbart efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2020.

Redaktionelle ændringer til Jord- og betonoverenskomsten

I § 21 ændres overskriften til stk. 4 redaktionelt til "Arbejdstid (metode 1) og der indføres redaktionelt følgende nye overskrift til stk. 5: "Arbejdstid (metode 2)". § 21, stk. 5, sidste sætning, videreføres som et selvstændigt stk. 6 med overskriften "**Holddriftsarbejdere**"

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Off-shore

Parterne er enige om at følge den arbejdsgruppe, der i løbet af overenskomstperioden skal se på bestemmelserne i Off-shore-aftalen. Arbejdet skal være afsluttet senest den 1. marts 2021.

Der er enighed om, at eventuelle ændringer, som parterne måtte aftale i off-shore-aftalen træder i kraft 1. marts 2021, medmindre andet aftales.

Der er endelig enighed om, at der ikke er adgang til konflikt som følge af eventuelle uafsluttede forhandlinger.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Havvindmøller

Havvindmøller og havvindmølleparker

Parterne er enige om, at man bør være en del af den arbejdsgruppe, der i løbet af overenskomstperioden skal se på løn- og arbejdsforholdene på havvindmøller og de kommende havvindmølleparker.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Pensionsforhold til medarbejdere med få timer

Parterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansierer omkostninger og forsikringspræmier, mens en u hensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Parterne prioriterer at finde passende løsninger på problemstillingen og vil arbejde videre i bestyrelsen for PensionDanmark med henblik på hurtigt at træffe beslutning om at iværksætte eventuelle ændringer.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om supplerende ferie for udstationerende virksomheder

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

Parterne er enige om følgende.

Formål

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

Bestemmelserne i overenskomstens § 63 om "Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere" ændres således at:

Nyt stk. 1:

Bestemmelserne i §§ 49 til 58 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Nyt stk. 2:

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

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

relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejdet i Danmark, op til niveauet i den danske ferielov.

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

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

Nyt stk. 3:

Særligt vedrørende SH- og feriefridage

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

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

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

Ikrafttrædelse

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

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, maj 2017

Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder (Jord- og Betonoverenskomsten)

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

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

I stedet for betaling 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, maj 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 10. marts 2010

Protokollat om Ophævelse af protokollater

Der er enighed om, at de protokollater der består mellem organisationerne om, at arbejdsmiljøuddannelsen er indeholdt i lærlinguddannelserne ophæves og dermed ikke vil være gældende fremadrettet.

Der er endvidere enighed om at de elever, der bagudrettet i deres elevtid har fået arbejdsmiljøuddannelsen og indenfor de første fem år efter afslutningen af deres uddannelse vælges til Arbejdsmiljørepræsentant, beholder deres individuelle mulighed for at blive tilmeldt den 2-dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen.

Rammer for aftalen

Der er enighed om,

- at aftalen er gældende for elevforhold beskrevet i Lov om Erhvervsuddannelser
- at aftalen er gældende for elevforhold inden for de uddannelsesretninger, der er underlagt Bygge- og Anlægsoverenskomsten, Bygningsoverenskomsten, Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten, Gulvoverenskomsten og Industriooverenskomsten mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.
- at de berørte protokollater er:
 - protokollat af 27. januar 2000 vedrørende arbejdsmiljøuddannelse (BYG og TIB)
 - protokollat nr. 6 af 28. februar 2007 om arbejdsmiljøuddannelse (DB og 3F)
 - protokollat nr. 16 af 28. februar 2007 om arbejdsmiljøuddannelse (DB og 3F)
 - protokollat nr. 16 af 15. marts 2007 om arbejdsmiljøuddannelse for stenhugger elever (DB og 3F)

Der er sluttelig enighed om, at denne aftale er indgået under forbehold for godkendelse i de respektive organisationer.

København, den 4. april 2019

Protokollat om Overgang til nyt ferieår

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov (lov nr. 60 af 30. januar 2018) har parterne forhandlet nye feriebestemmelser.

Parterne er enige om, at de ændrede overenskomstbestemmelser gælder fra 1. september 2020, hvor den nye ferielov træder i kraft.

Indtil 1. september 2020 gælder overenskomstbestemmelserne fra OK2017 tillige med gældende ferielov.

Parterne er enige om, at dette protokollat udgår ved næste overenskomstforhandling.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Nedsættelse af udvalg med henblik på ensretning af kontraktuddannelserne

Parterne er enige om, at man bør være en del af det udvalgsarbejde, der umiddelbart efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne nedsættes med henblik på at søge at gøre bestemmelserne i de mellem organisationerne aftalte kontraktuddannelser enslydende.

De kontraktuddannelser det drejer sig om er:

- Nedriveruddannelsen
- Betonmageruddannelsen
- Maskinføreruddannelsen
- Stilladsmontøruddannelsen
- Murerarbejdsmandsuddannelsen
- Diamantskæreruddannelsen

Om der er andre kontraktuddannelser uden for de to overenskomstparterers ressortområde men i regi af DA/FH-området, der med fordel kan indgå i arbejdet, er der enighed om at kontakte den anden organisation/de andre organisationer om denne organisations henholdsvis disse organisationers deltagelse i udvalgsarbejdet.

Der er enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at disse kontraktuddannelser er gældende også uden for Dansk Byggeris medlemskreds.

Udvalgets arbejdet skal være afsluttet senest med udgangen af 2020.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Udvalgsarbejde vedrørende rådighedsvagt

Parterne er enige om, at man bør være en del af den arbejdsgruppe, der skal afklare, om der skal indgås en rammeaftale, der gør det muligt at udskyde hviledøgnet, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, og i bekræftende fald indgå den nødvendige rammeaftale om udskydelse af hviledøgnet samt aftale kompensation herfor.

Der er enighed om, at eventuel rammeaftale træder i kraft senest 1. januar 2021.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Refusion ved forældreorlov

Parterne er enige om, at virksomhederne kan søge om fondsrefusion for løn under forældreorlov for beløb, der overstiger 225,- kr. pr. time med virkning pr. 1. juli 2020.

BJMF og Dansk Byggeri er enige om at følge de retningslinjer der aftales med 3F for fondsrefusionen til virksomhederne, idet der dog er enighed mellem parterne om, at den samlede refusion ikke kan overstige 3 mio. kr. i perioden fra 1. juli 2020 til 28. februar 2023, medmindre andet aftales.

København, den 18. marts 2020

Kapitel 22
Bilag
Bilag 1
Hovedaftalen af 31. oktober 1973

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

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark
er gældende for overenskomstforholdet

§1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod 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 hovedorganisationes 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 ned sættes 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 arbejdsconflikt 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 for gæves 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 tilidsrepræsentanter 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 anparten 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 længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§9

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

§10

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

§11

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

§12

1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

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

Protokollat

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

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

København, den 1. oktober 1992

Bilag 2 Rejsegodtgørelse

(Gælder kun for ansættelse på ikke-permanente arbejdspladser)

København og Nordsjællands 1. zone

Rejsegodtgørelse

Vedrørende entreprenør-, murer- og tømrerfagene

for arbejde inden for de københavnske overenskomsters og

Nordsjællands 1. zones område

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

Når en arbejder, som er bosiddende i København eller Frederiksberg kommune, er beskæftiget på en arbejdsplads inden for de

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

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

Dersom medarbejderen ikke ønsker at benytte det offentlige transportmiddel, kan godtgørelsen for egen befordring for denne del af strækningen ikke overstige udgifterne til det offentlige transportmiddel.
3. Hvor benyttelse af offentligt transportmiddel ikke er mulig eller hensigtsmæssig, får medarbejderen en godtgørelse pr. arbejdsdag, hvor han er mødt til arbejdet af 120 øre pr.

påbegyndt km af afstanden fra kommunegrænsen til arbejdspladsen. Kilometerantallet måles ad nærmeste færdselsvej, og godtgørelsen beregnes kun den ene vej.

4. Hvor transportafstanden fra kommunegrænsen (Frederiksborg kommune henregnes i denne henseende under Københavns kommune) til arbejdspladsen er over 12 km, ydes der ud over det i punkterne 1 - 3 angivne en yderligere godtgørelse af 55 øre pr. påbegyndt km ud over de 12 km, idet godtgørelsen kun beregnes den ene vej. Denne godtgørelse på 55 øre pr. km ydes dog ikke for den i aftalens pkt. 2, 3. stk. omtalte betalingsfri strækning.
5. Ydelse af rejsegodtgørelse i henhold til punkterne 1 - 3 bortfalder, såfremt arbejdsgiveren stiller den fornødne og passende befordring til rådighed fra den takstgrænse eller jernbanestation, som ligger nærmest kommunegrænsen.

Når antagelse til arbejdet er sket på selve arbejdspladsen, bortfalder godtgørelse af enhver art i henhold til punkterne 1 - 4.
6. Befordringsgodtgørelsen i henhold til ovenstående betales bagud ved den ugentlige lønudbetaling, for månedskort dog pro rata.

Bilag 3

Vinterbyggeri

Aftale om foranstaltninger ved vinterbyggeri
mellem
Dansk Byggeri og
Fagligt Fælles Forbund

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 vinterforanstaltninger i henhold til bestemmelserne om årstids-, vejrligsbestemte eller overenskomstmæssige vinterforanstaltninger, jf. neden for, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhenigtsmæssigt.

Ved gennemførelse af vinterforanstaltninger skelnes der mellem årstids- og vejrligsbestemte (A), overenskomstmæssige (B) og velfærds-mæssige vinterforanstaltninger (C).

A. Årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger

Årstidsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af virksomhedens angivelser.

Vejrligsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af de angivelser i projektet, der som hovedregel skal udarbejdes af bygherren.

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 vinterforanstaltningerne 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 eller byggepladsplanen, fordi arbejdet gennemføres i henhold til forsøgsordningen i vinterbekendtgørelsens § 4.

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

B. Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger

Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger udgør de under de enkelte fagområder

angivne foranstaltninger, medmindre

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

Hvor der udføres arbejdsoperationer på samme sted i længere tid, jf. byggepladsbekendtgørelsens § 12 stk. 1, etableres der på 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 uhensigtsmæssigt.

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 for en forsvarlig udførelse af arbejdet.

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

C. Velfærdsmæssige vinterforanstaltninger

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

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

Beskyttelse af materialer

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

Fagretlig behandling

Omfanget af årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger kan ikke behandles efter de fagretlige regler.

Eventuelle uoverensstemmelser om de overenskomstmæssige vinterforanstaltninger - samt alle betalingsspørgsmål - behandles på sædvanlig måde i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

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

	Årstidsbestemt	Vejrligsbestemt
1. Byggepladsforanstaltninger		
Afledning af overfladevand	X	
Snerydning, grusning og afisning		X
Udendørs orienterings- og arbejdsbelysning	X	
Beskyttelse af materialer mod nedbør	X	
Beskyttelse af materialer mod frost		X
Retablering af vinterbeskadede færdselsarealer og materialeoplagsspladser	X	
Etablering af vinterbetinget interimveje	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 hær-dende 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 tem-peraturer		X
Tildækning og/eller beskyttelse af nyudført mur-værk mod nedbør	X	
Tildækning og/eller beskyttelse af nyudført mur-værk mod frost		X
5. Foranstaltninger ved tagdækning		
Foranstaltninger mod nedbør		X
Tørring af taget ved lave temperaturer		X
Fjernelse af sne, rim, is og vand		X
6. Foranstaltninger ved indendørs arbejder		
Midlertidig tætning af etageadskillelser og/eller tag konstruktion mod 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	

Bilag 4

Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem medarbejder:

Navn:		
Adr.:		
Post nr.:		
Fødselsdato:		
Tlf.nr.:		
Pengeinst.:	reg.nr.:	konto.nr.:

og virksomhed:

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

1	Ansæt pr.: Dato: ____ Måned: ____ År: ____ Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg ☐ (ikke permanente arbejdspladser) Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads ☐ Indsæt adresse: ____ Ansæt som: Vælg Faggruppe ☐ Andet: ____
2	For ansættelsesforholdet gælder den mellem Dansk Byggeri og Vælg forbund gældende overenskomst: Vælg 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 genitillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst. Der kan forekomme <u>akkordarbejde</u> , hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopga- vens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende <u>lønsystemer</u> , som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået <u>lokalaftaler</u> .
5	Antal arbejdstimer ved deltidbeskæftigelse: ____ timer/uge
6	Helbred: Medarbejderen bekræfter, at medarbejderen 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. Virksom- heden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven. Fravær - øvrigt: Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt. Ferie: Overenskomsten og Ferieloven er gældende Personalehåndbog er udleveret: Ja ☐ Nej ☐ Øvrige forhold:

Den ____	Den ____
Virksomheden	Medarbejderen

VEJLEDNING til elektronisk blanket

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.

Vælg 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, f.eks. Fagligt Fælles Forbund (3F) eller Dansk Metal. Det er overenskomstens lønmodtagerpart, som skal anføres og ikke det forbund, som medarbejderen eventuelt er medlem af.

Medlemmer af BAT-Kartellet er følgende forbund:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

Dansk Metal

Malerforbundet i Danmark

Dansk EL-forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Til punkt 3:

Oplysningen skal gives af medarbejderen.

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig af branche.

NB: Medarbejdere, der ansættes efter overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark, skal have 3 måneders anciennitet under en overenskomst i branchen. Anciennitet optjenes på tværs af virksomhedstilknnytning.

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 bevis.

I henhold til overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Malerforbundet i Danmark sker ansættelsen udelukkende til akkordløn.

Til punkt 6 og 7:

Såfremt der i personalehåndbog eller lignende eksisterer andre regler udstreges punkt 6 og 7, og gældende regler udleveres sammen med ansættelsesbeviset.

Bilag 5

Ansættelsesbevis funktionærlignende

Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

Fødselsdato: _____

Pengeinst: _____

Reg. nr.: _____

Stillingsbetegnelse: _____

og virksomhed

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

CVR nr.: _____

Konto nr.: _____

Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- ☐ Bygge- og anlægsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- ☐ Industriooverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- ☐ Metaloverenskomsten med Dansk Metal/Blik og Rør
- ☐ Elektrikeroverenskomsten med Dansk El-forbund
- ☐ Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- ☐ Jord- og betonoverenskomsten med BJMF
- ☐ Murerarbejdsmandsoverenskomsten med BJMF

Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned, som udbetales bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens øvrige funktionærer. En gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skifteholdsarbejde, forskudt arbejdstid, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

- ☐ Ikke permanente arbejdspladser
- ☐ Permanent arbejdsplads. Indsæt adresse: _____

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomsten og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn eller feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16.

Søgnelighedsdage

Der gives fuld løn på søgnelighedsdage og andre arbejdsfri dage.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst

Ved fravær fra virksomheden forholdes således: _____

Personalehåndbog

Personalehåndbog er udleveret: ☐ Ja ☐ Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler).

Herudover er følgende aftalt:

120-dages regel

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

Gyldighed

Aftale om funktionærtillægs vilkår har virkning fra: _____

_____dag, den _____

Medarbejder

Virksomhed

Bilag 6

Aftale om forpraktik

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

Baggrund

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

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

Formål

Formålet med forpraktik for unge er følgende:

- at virksomheden og den unge får mulighed for at opbygge et samarbejde, som efterfølgende ville kunne resultere i en uddannelsesaftale
- at virksomheden får mulighed for at danne sig et indtryk af den unges personlige, almene og faglige kvalifikationer, og om disse passer ind i faget og virksomhedens organisation
- at den unge via relevant arbejde får afprøvet evner og interesse for det valgte fag
- at mindske frafaldet blandt lærlinge
- at skabe flere potentielle praktikpladser blandt flere virksomheder

Rammer

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

Virksomheden skal være godkendt som praktikvirksomhed til at uddanne lærlinge indenfor det fag, forpraktikanten ønsker at

uddanne sig, idet aftalen indgås med den hensigt, at der i forlængelse af forpraktikforløbet indgås ordinær uddannelsesaftale.

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

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

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfod-tøj.

Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge partner med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden aftalens udløb, skal virksomheden skriftlig begrunde, hvorfor forpraktikanten ikke kan fuldføre forpraktikaftalen.

Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg.

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

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

Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg.

Virksomhedens forpligtelser

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

4. Virksomheden tegner en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, der er dækkende under hele aftaleperioden.

Forpraktikantens forpligtelser

1. Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.
2. Følge de instrukser som virksomheden - og øvrige ansatte - giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver.
3. Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser, som er fastlagt og udleveret af virksomheden herunder:
 - anmeldelse af sygdom eller andet fravær
 - underretning om bopæl.

Bekendtgørelse om unges arbejde

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

Ansættelsesaftale

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning.

København den 26. september 2006

Bilag 6

Aftaleblanket om overførsel af ferie

dansk byggeri



Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____

Medarbejder _____

1. Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.
- 1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afholdes.
- 1.3 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

2.1 ☐ Ferien holdes i perioden ____/____-20____ til ____/____-20____

2.2 ☐ Anden aftale (anføres her) _____

2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til overnævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____.

Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

AGS – april 2020

Stikordsregister

1	
1. maj.....	23
A	
Aflønning af ungarbejdere	94
Akkordforskud	94
Akkordlønsarbejde	94
Akkordopgørelse og akkordoverskud.....	94
Timelønsarbejde	94
Afskedigelse	88
Afbrydelse i anciennitet	89
Bortfald af opsigelsesvarsel	90
Frihed i forbindelse med afskedigelse	89
Genantagelse.....	89
Hjemsendelse	91
Manglende varsel.....	90
Opsigelse under sygdom og tilskadekomst	89
Opsigelsesvarsler.....	88
Tiltrædelse af andet arbejde.....	90
Akkorderingskrav.....	48
Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier	46
Akkordfastsættelser efter "Vejledende Tider"	45
Afvigelser	45
Nye datablade	45
Akkordforskud.....	47
Udbetaling i akkord	48
Ungarbejdere	94
Ved akkordarbejde	47
Ved arbejdsstuderende akkorder ..	47
Akkordopgørelse	49
Afvigelser af mængderne	51
Arbejdsstandsning.....	51
Behandling af uoverensstemmelser	51
Holdformand.....	51
Indlevering af regnskab	49
Kritik af regnskab.....	50
Opmåling.....	49
Regnskabsførelse	50
Akkordtidsfortegnelse, Vejledende tider og priskurant.....	43
Anden arbejdstid.....	23
Ansættelse.....	88
Ansættelse og afskedigelse	88
Hjemsendelse	91
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	13
Anciennitet	14
Arbejdstid	15
Fagretlig behandling.....	17
Ferie	15
Feriefridage	16
Løn	14
Opsigelse	14
Pension af ferietillæg	15
Sygdom	16
Særlig opsparing	16
Søgnehelligidage	15
Udbetaling	16
Øvrige bestemmelser	16
Ansættelsesbevis	12
Ansættelsesforholdet	12
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	13
Ansættelsesbevis	12

Manglende overholdelse af oplysningspligten.....	13
Oplysninger	12
Ændringer	12
Ansættelseskodeks	112
Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider	52
Arbejdsstudier som retvisende grundlag	52
Vejledende tider	52
Arbejde i ferien	72
Arbejde på søgnehelligdag	76
Arbejdsfrie hverdage	26
Arbejds miljørepræsentanter	83
Arbejdsret	103
Arbejdsstandsning	104
Arbejdstidsbestemmelser	18
Anden arbejdstid	23
Deltid	21
Den daglige arbejdstid	18
Den ugentlige arbejdstid	18
Fridage	23
Tilkaldarbejde	22
Udearbejde.....	22
Ugentlig arbejdstid med timeopsparing.....	19
Varierende ugentlig arbejdstid.....	19
Weekendarbejde	19
Arbejdstøj	107
Elever	119

B

Barns 2. sygedag.....	59
Barns første sygedag	58
Elever	117
Barsel	60
Barselsløn (elever)	117
Betaling under forældreorlov	61
Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov	60
Forældreorlov efter 1. juli 2020 ...	61

Forældreorlov før 1. juli 2020	60
Fædreorlov	60
Graviditets/barselorlov	60
Refusion	62
Betaling af overarbejde.....	25
Betaling af Søgnehellig dage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.....	73
Arbejde på søgnehelligdag.....	76
Betaling	74
Dødsfald	76
Forskud	74
Fratrædelse	76
Garanti	76
Opsparing.....	73
Restbeløb	75
Ret til forskud	75
Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere	76
Udbetaling af forskud	75
Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond	86
Ansøgninger	87
Anvendelsesmuligheder	86
Bidrag.....	87
Frihed til uddannelse	86
Ledelse og administration	87
Uoverensstemmelser	87
Børneomsorgsdage	59
Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg	59
Barns 2. sygedag	59
Børneomsorgsdage.....	59
Lægebesøg	59
Udbetaling fra søgnehellig dages- og feriefridagskontoen.....	60
Børns hospitalsindlæggelse.....	59
Elever	117

D

DA/LO Udviklingsfond	85
Dag- og nattevagt	34
Daglig arbejdstid	18
Fastlæggelse af daglig arbejdstid	18
Definition permanente/ikke- permanente arbejdspladser	8
Flytning	9
Vekslede beskæftigelse	9
Deltid	21
Delpension, delefterløn	22
Deltidsbeskæftigelse	21
Erhvervshæmmede	22

E

Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	80
Elektroniske dokumenter	108
Elektroniske lønsedler	42
Elever	114
Arbejdsmiljørepræsentant	124
Arbejdstøj	119
Barns første sygedag	117
Den daglige arbejdstid	114
Elevers deltagelse i akkord	44
Elevers pensionsforhold efter 1. september 2020	53
EUX-elever	115
Fagretlig behandling	124
Feriebestemmelser	123
Feriefridage	114
Feriegarantiordning	123
Feriepenge af akkordoverskud ..	123
I svendenes akkord	116
Løn	115
Løn- og ansættelsesforhold	116
Overarbejde	124
Pension	118

PensionDanmark sundhedsordning	119
Rejsegodtgørelse	120
Session	117
Sikkerhedsfodtøj	119
Skole	123
Skoleperiode	117
Sundhedsordning	117
Svendeprøve	124
Særlig opsparring	118
Særlige bestemmelser	123
Velfærdsforanstaltninger	123
Voksenelever	116
Værktøj	119
Elevtiden	115
Entrepriseforhold	109
EU-direktiver	112
EUX-elever	115
Uddannelsesaftaler indgået efter 1. august 2020	116
Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2020	115

F

Faglig feriefond	72
Faglig strid	96
Arbejdsret	103
Arbejdsstandsning	104
Faglig voldgift	98
Fagretlig behandling i bortvisningssager	100
Hastesag	104
Konflikt	100
Lokalforhandling	96
Mægling	96
Organisationsmøde	97
Overenskomststridige konflikter	104
Tidsfrister	100
Udbetaling efter mægling og voldgift	100

Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	101	Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	69
Faglig voldgift	98	Medarbejdere på folkepension	77
Fagretlig behandling i bortvisningssager	100	Optjening af ferie	63
Ferie	15	Overførsel af ferie.....	67
Afholdelse af ferie	64	Seniorordning.....	76
Afkald på ferie	71	Sygdom og ferie	66
Arbejde i ferien	72	Særlige bestemmelser	71
Betaling af Søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	73	Uoverdragelighed	71
Feriegodtgørelse	67	Feriefridage	23
Feriepengegaranti	72	Elever	114
Flytning af ferie.....	65	Feriegodtgørelse	67
Hovedferie.....	64	Beregning af sygeferiegodtgørelse.....	68
Kollektiv ferielukning	65	Forældelse af feriegodtgørelse ...	71
Lægning af ferie	64	Garanti	76
Optjening af ferie	63	Indberetning og udbetaling	69
Overførsel af ferie	67	Modregning og tilbageholdelse ...	71
Restferie.....	64	Pension af sygeferiegodtgørelse .	69
Sygdom og ferie	66	Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie afholdes.....	70
Uoverensstemmelser	72	Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb	70
Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	77	Feriepengegaranti	72
Afholdelse af ferie	78	Forsikringsydelse til elever	119
Betaling af ferie	78	Forskudt arbejdstid	26
Tyske virksomheder	79	Betaling for arbejde	26
Ferie- og søgnehelligdaysregler	63	Overarbejde	27
Afholdelse af ferie	64	Varighedsbestemmelse	26
Afkald på ferie	71	Varsling	26
Betaling af Søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	73	Forsøgsordninger	107
Faglig feriefond	72	Forældreorlov	60
Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere	77	Betaling under forældreorlov	61
Feriegodtgørelse	67	efter 1. juli 2020.....	61
Feriepengegaranti	72	før 1. juli 2020	60
Forældelse af feriegodtgørelse ...	71	Fradrag for spisetider.....	26
		Fridage	23
		1. maj	23
		Feriefridage	23
		Grundlovsdag.....	23

Fædreorlov	60
------------------	----

G

Genantagelse	89
Graviditets/barselsorlov	60
Grundlovsdag	23
Gyldighedsområde	8
Definition permanente/ikke- permanente arbejdspladser.....	8

H

Hjemsendelse.....	91
Andet arbejde.....	91
Genoptagelse af arbejdet.....	92
Grundlag for hjemsendelse	91
Løn.....	91
Orientering om genoptagelse	91
Holddriftsarbejde	27
Afbrydelse, omlægning eller overflytning.....	29
Arbejde på eller forskydning af fridage	30
Arbejdsdøgnet.....	29
Arbejdstid (metode 1).....	28
Arbejdstid (metode 2).....	28
Holddriftsarbejdere.....	28
Lokalaftaler.....	31
Overarbejde	30
Særlige arbejdstidsbestemmelser	29
Tillæg for holddriftsarbejde.....	30
Varsel og varighed	28
Virksomhedens driftstid.....	28
Hotel og fortæring.....	39
Hovedferie	64

I

Informationsmøde.....	11
-----------------------	----

K

Kollektiv ferielukning	65
Konflikt.....	100
Overenskomststridige konflikter	104
Kørselsgodtgørelse.....	37

L

Ligelønsnævn	105
Løn- og ansættelsesforhold (elever)	116
Barselsløn	117
Børns hospitalsindlæggelse	117
Graviditetsundersøgelse	117
Lønudbetaling	116
Lønningssperioden	40
Lønsedler.....	41
Lønudbetaling	40
Elektroniske lønsedler	42
Lønningssperioden.....	40
Lønsedler	41
Uafhentet overskud	41
Udbetalingsdag	40
Ved antagelse og afskedigelse ...	41
Ved ferie	40
Ved forskudsudbetaling	41
Ved helligdage	40
Ved overskudsudbetaling	41
Ved vejrlig mv.....	40

M

Minutfaktorer.....	47
Mægling.....	96

N

Natarbejde	24
Nyansatte uden brancheerfaring	32

O

Omgåelse af overenskomsten	111
----------------------------------	-----

Omsorgsdage	62
Opsigelsesvarsler	88
Optagelse af nye medlemmer.....	9
med anden overenskomst.....	9
omfattet af	
tiltrædelsesoverenskomst.....	9
Tilpasningsforhandlinger	10
Optjening af ferie	63
Overarbejde.....	24
Elever.....	124
Natarbejde.....	24
Opgørelse af overarbejde	24
Udførelse af overarbejde.....	24
Overarbejde, forskudt tid, holddrift...	24
Forskudt arbejdstid.....	26
Holddriftsarbejde	27
Overarbejde	24
Overarbejds-, søn- og	
helligdagsbetaling	25
Systematisk overarbejde	24
Overarbejds-, søn- og	
helligdagsbetaling.....	25
Arbejdsfrie hverdage	26
Betaling af overarbejde	25
Fradrag for spisetider	26
Overenskomststridige konflikter.....	104
Overførsel af ferie	67

P

Pension	53
Elever.....	118
Pension og sundhedsordning.....	53
Pension af sygeferiegodtgørelse	53
Pension og sundhedsordning	53
Elevers pensionsforhold efter	
1. september 2020	53
Forhøjet pensionsbidrag under	
barselsorlov.....	54
Indbetaling af pensionsbidrag	54
Pension af sygeferiegodtgørelse.....	53
Pensionsbidraget	53

Sundhedsordning	54
Pensionsbidraget.....	53
Prisliste og prisfortegnelser	43

R

Redskaber og værktøj	107
Regler for akkordarbejde	43
Aflæsning af materialer	44
Akkordfastsættelser efter	
"Vejledende Tider"	45
Besked til arbejdsholdet	44
Elevers deltagelse i akkord	44
Prisliste og prisfortegnelser	43
Tilfældigt arbejde.....	44
Underskud.....	44
Rejsegodtgørelse (elever)	120
Praktikperioden	120
Skoleperiode	120
Ude og rejsearbejde.....	120
Restferie	64
Resultatløn	43
Akkorderingskrav.....	48
Akkordfastsættelse ved	
arbejdsstudier.....	46
Akkordforsud	47
Akkordopgørelse	49
Akkordtidsfortegnelse,	
Vejledende tider og priskurant.....	43
Andre akkorder.....	46
Anvendelse af arbejdsstudier og	
vejledende tider.....	52
Minutfaktorer	47
Regler for akkordarbejde.....	43
Rådighedsvagt.....	38

S

Samarbejde og arbejdsmiljø	84
Samarbejdsråd	84
Samarbejdsudvalg.....	83
Seniorordning	76

Betaling	77
Optjening.....	76
Placering	77
Seniorordning fra 2017- overenskomsten.....	77
Sikkerhedsfodtøj (elever).....	119
Skoleperiode.....	117
Rejsegodtgørelse	120
Skurpenge	36
Sundhedsordning	54
Svendeprøve	124
Sygdom og ferie	66
Raskmelding under kollektiv lukning.....	66
Sygemelding efter feriens begyndelse.....	66
Sygemelding før feriens begyndelse.....	66
Sygdom og tilskadekomst.....	56
§ 56-aftale	58
Afbrydelse af anciennitet.....	57
Anciennitet under uddannelsesforløb.....	57
Betaling	57
Betingelser for sygeløn	56
Opgørelse af anciennitet.....	56
Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen	58
Sygelønnens beregning	57
Tilbagefald.....	56
Tilskadekomst i arbejdstiden	56
Varighed.....	56
Sygdom, barns 1. sygedag m.v.	56
Barns første sygedag	58
Barsel.....	60
Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg.....	59
Børns hospitalsindlæggelse	59
Omsorgsdage.....	62
Sygdom og tilskadekomst	56
Systematisk overarbejde	24

Særbestemmelser	37
Hotel og fortæring.....	39
Kørselsgodtgørelse	37
Rådighedsvagt	38
Særlig opsparring (elever)	118
Udbetaling	118
Søgnehelligdage.....	73
Betaling af Søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	73

T

Talsmand.....	82
Tidlønsbestemmelser	32
Behandling af uoverensstemmelser	34
Dag- og nattevagt.....	34
Generelt	32
Lønfastsættelse.....	32
Misforhold som helhed	33
Nyansatte uden brancheerfaring ..	32
Vejrlig	34
Voksne medarbejdere	32
Tilkaldearbejde	22
Tillidsmandens opgaver.....	82
Tillidsmandens pligter	82
Tillidsmandsregler	80
Afskedigelse af tillidsmand	83
Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	80
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter.....	81
Hvem kan vælges til tillidsmand ..	81
Hvor vælges tillidsmand	80
Talsmand	82
Tillidsmandens opgaver	82
Tillidsmandens pligter.....	82
Valg af tillidsmand	81
Tillæg for holddriftsarbejde	30
Tilpasningsforhandlinger.....	10

U

Udbetalingsdag.....	40
Uddannelse	85
Bygge- og anlægsbranchens	
Udviklingsfond.....	86
DA/LO Udviklingsfond	85
Frihed til uddannelse	85
Uddannelsesfond	85
Uddannelsesfond.....	85
Udearbejde	22
Udenlandske medarbejdere	
Faglig voldgift	103
Fortrolighed	103
Organisationsmøde.....	102
Orientering af forbundene	103
Ugentlig arbejdstid.....	18
med timeopsparing.....	19
Ungarbejdere.....	93
Aflønning af ungarbejdere	94
Almindelige bestemmelser	93
Antagelse af ungarbejdere	93
Sikkerhed og uddannelse.....	95

V

Varierende ugentlig arbejdstid	19
Vejrlig	34

Vekslende beskæftigelse	9
Velfærdsforanstaltninger.....	123
Elever	123
Velfærdsforanstaltninger - ikke-	
permanent arbejdspladser	35
Orienteringsmøde.....	35
Skurpenge	36
Vikararbejde	110
Vikarbureauet er ikke medlem	
Dansk Byggeri	110
Vikarbureauet er medlem af	
Dansk Byggeri	110
Øvrige forhold.....	111
Voksenelever	116
Voksne medarbejdere.....	32
Værktøj.....	119
Elever	119
Værktøj og redskaber	107

W

Weekendarbejde	19
ATP	21
Betingelser	19
Fridage og arbejde på	
søgneshelligdage	20
Lønforhold	20

2020

Dansk Byggeri
Postboks 2125
1015 København K
Telefon: 72 16 00 00
info@danskbyggeri.dk
www.danskbyggeri.dk

Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening
Mølle Allé 26
2500 Valby
Telefon: 70 30 08 26
bjmf@3f.dk
www.3f.dk/bjmf

2020

2020

20

