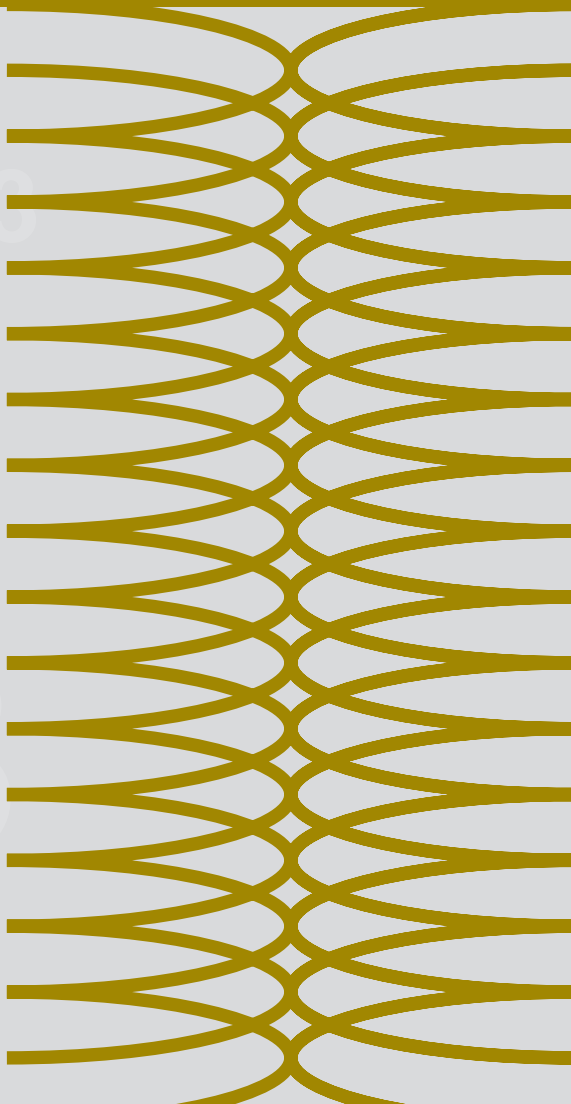




GULVOVERENSKOMSTEN 2023

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND



2023

2023

23

2023

Gulvoverenskomsten

2023

mellem

DI Overenskomst III

og

Fagligt Fælles Forbund

INDHOLDSFORTEGNELSE:

Kapitel 1 Område og definitioner	9
§ 1 Overenskomstens område	9
§ 2 Nyoptagne virksomheder.....	9
§ 3 Gensidige forpligtelser.....	10
§ 4 Omgåelse af overenskomsten.....	11
§ 5 Vikararbejde	12
Kapitel 2 Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde	14
§ 6 Informationsmøde	14
Kapitel 3 Ansættelsesforhold	15
§ 7 Ansættelsesbevis	15
§ 8 Funktionærlignende ansættelsesvilkår	16
§ 9 Forsikringer	19
§ 10 Forsøgsordninger	19
Kapitel 4 Arbejdstid.....	21
§ 11 Arbejdstid	21
§ 12 Forskudt normal arbejdstid	21
§ 13 Varierende ugentlig arbejdstid	21
§ 14 46-timers arbejdsuge.....	22
§ 15 Arbejdsfordeling	22
§ 16 Fridage, ferie og skovture	24
Kapitel 5 Overarbejde.....	26
§ 17 Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde.....	26
§ 18 Systematisk overarbejde	26
§ 19 Helligdage	27
§ 20 Tillæg for overarbejde	27

Kapitel 6 Lønforhold.....	28
§ 21 Lønforhold	28
§ 22 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper	29
§ 23 Generelt	30
§ 24 Timeindberetning og lønudbetaling	31
§ 25 Smudstillæg.....	33
§ 26 Skurforhold og velfærdsregler	33
§ 27 Værktøj	33
§ 28 Kørepenge - Transportgodtgørelse	35
§ 29 Overnatning.....	36
Kapitel 7 Akkord/lønssystemer	38
§ 30 Akkordgrundlag	38
§ 31 Akkordudbetaling og -forsud	39
§ 32 Opgørelse af akkorder.....	40
§ 33 Lærlinges deltagelse i akkord	41
§ 34 Bortgang i akkord	41
§ 35 Nye materialer	41
Kapitel 8 Pensionsordninger	43
§ 36 Pension og sundhedsordning	43
§ 37 ATP	45
Kapitel 9 Sygdom, barns 1. sygedag og barsel m.v.	47
§ 38 Løn under sygdom og tilskadekomst	47
§ 39 Barns 1. sygedag	49
§ 40 Børns hospitalsindlæggelse	49
§ 41 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg ...	50
§ 42 Barsel.....	51
Kapitel 10 Ferie- og søgnehelligdagsregler	55
§ 43 Optjening af ferie	55
§ 44 Afholdelse af ferie	56

§ 45	Sygdom og ferie	58
§ 46	Overførsel af ferie	59
§ 47	Feriegodtgørelse	60
§ 48	Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse.....	61
§ 49	Særlige bestemmelser	62
§ 50	Gulvlæggernes Ferietillægsfond.....	64
§ 51	Faglig Feriefond	64
§ 52	Betaling af søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	65
§ 53	Seniorordning.....	68
§ 54	Medarbejdere på folkepension	68
§ 55	Ferieregler for udstationerede medarbejdere.....	69
Kapitel 11	Samarbejdet	71
§ 56	Tillidsrepræsentantsregler	71
§ 57	Arbejdsmiljørepræsentanter	75
§ 58	Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræ- sentanter	75
§ 59	Samarbejde og arbejdsmiljø.....	75
Kapitel 12	Uddannelse	77
§ 60	Efteruddannelse	77
§ 61	Uddannelsesordning	77
§ 62	DA/LO Udviklingsfond	78
§ 63	Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond	78
Kapitel 13	Socialt kapitel	81
§ 64	Nedsat arbejdsevne	81
Kapitel 14	Opsigelser	82
§ 65	Opsigelsesregler	82
Kapitel 15	Fagrettlige regler	84
§ 66	Faglig strid	84

§ 67	Udbetaling efter fagretlig behandling	88
§ 68	Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold	88
§ 69	Fagretlig behandling i bortvisningssager	90
§ 70	Arbejdsret.....	91
§ 71	Hastesag.....	91
§ 72	Arbejdsstandsning og vægring pga. sikkerhed og sundhed	91
Kapitel 16	Ligelønsnævn	92
§ 73	Ligelønsnævn.....	92
Kapitel 17	Øvrige bestemmelser	94
§ 74	Ansættelseskodeks	94
§ 75	Elektroniske dokumenter	94
§ 76	Overenskomstens varighed	94
Kapitel 18	Lærlinge	96
§ 1	Den daglige / ugentlige arbejdstid	96
§ 2	Læretiden	96
§ 3	Løn.....	96
§ 4	Overarbejde	98
§ 5	Voksenlærlinge	100
§ 6	Lærlinge i svendenes akkorder	100
§ 7	Løn- og ansættelsesvilkår	100
§ 8	Særlig lønopsparing	101
§ 9	Pension	102
§ 10	Forsikringsydelser til lærlinge	102
§ 11	Arbejdstøj.....	103
§ 12	Sikkerhedsfodtøj	103
§ 13	Værktøj	103
§ 14	Rejsegodtgørelse	103
§ 15	Velfærdsforanstaltninger	106
§ 16	Feriebestemmelser.....	106

§ 17	Særlige bestemmelser	106
§ 18	Arbejds miljøuddannelse	107
§ 19	Fagretlig behandling	107
Protokollater		109
Protokollat om arbejdsmiljø.....		109
Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægs- branchen		113
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol		115
Protokollat om gravides natarbejde.....		117
Protokollat om øvrige tiltag vedr. natarbejde		118
Protokollat om udvalgsarbejde.....		120
Protokollat om forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse.....		121
Protokollat om digital indberetning		123
Protokollat om udvalg om digital udveksling af dokumenter under akkord		124
Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.....		125
Protokollat om overenskomstimplementering af visse EU- direktiver.....		126
Protokollat om 2x2 kurser		127
Protokollat om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere.....		129
Protokollat om udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse .		131
Protokollat om supplerende ferie for udstationerende virksomheder		132
Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virk- somheder		135

Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter	137
Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenør	138
Protokollat om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien	139
Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse	141
Protokollat om ophævelse af protokollater	143
Protokollat om overgang til den nye ferielov	144
Protokollat om uddannelsesrepræsentant.....	145
Protokollat om løndannelse i parternes overenskomster.....	146
Bilag.....	147
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	147
Bilag 2 Ansættelsesbevis.....	155
Bilag 3 Ansættelsesbevis i.h.t. sociale kapitler.....	157
Bilag 4 Funktionærlignende ansættelse	159
Bilag 5 Aftale om ferieoverførsel	161
Bilag 6 Pensionsoverførsel	163
Bilag 7 Uddrag af bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder	164
Bilag 8 Havvindmøller	168
Stikordsregister	171

Kapitel 1

Område og definitioner

§ 1 Overenskomstens område

Dækningsområde

1. Overenskomsten er landsdækkende, med de undtagelsesbestemmelser der er anført i de enkelte paragraffer.

Fagområder

2. Overenskomsten er dækkende for arbejde, som er omfattet af pris-kurant til gulvoverenskomsten samt fugefri gulve, gulvafslibning og overfladebehandling af gulve.

§ 2 Nyoptagne virksomheder

Når en virksomhed melder sig ind i DIO III gælder følgende:

Nye medlemmer af DIO III

1. Virksomheder, der optages som medlemmer af DIO III, og som hidtil har været omfattet af en anden overenskomst, omfattes af DIO IIIs overenskomster 3 måneder efter, at forbundet har modtaget meddelelse om virksomhedens optagelse i DIO III.

I forbindelse hermed optages der tilpasningsforhandlinger efter almindelig fagretlig praksis med henblik på at tilpasse lokale aftaler i forbindelse med overgang til en ny kollektiv overenskomst.

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

2. Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i DIO III gælder i indtil 3 måneder efter, forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af DIO III. Herefter bliver DIO IIIs overenskomst på området gældende.

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

Nye medlemmer af DIO IIIs Gulvsektion

3. Nye medlemmer af DIO III, som overvejende udfører gulvarbejde omfattes af Gulvoverenskomsten og nye medlemmer af DIO III, som udfører gulvarbejde, men hvor gulvarbejdet ikke udgør virksomhedens overvejende beskæftigelse, omfattes af Bygningsoverenskomsten mellem DIO III og Fagligt Fælles Forbund

Tilpasningsforhandlinger

4. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i DIO III, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 66, stk. 18](#).

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.

§ 3 Gensidige forpligtelser

Forpligtelser

1. Forbundets medlemmer er forpligtede til ikke at arbejde på ringere lønvilkår end indeholdt i denne overenskomst på virksomheder, der udfører eller lader udføre gulvbelægningsarbejde, og som ikke er medlemmer af DIO III.

Kvalifikationer

2. Medarbejderen skal udføre så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham. Påbegynder en medarbejder et arbejde, men må opgive, eller gør det så dårligt, at det må kasseres, skal virksomheden ikke betale medarbejderen for den anvendte tid.

Kvalitetssikring

3. Ved arbejder, hvor der skal udføres kvalitetssikring, skal medarbejderen, efter virksomhedens instruktion, nøje følge kravene til kvalitetssikringen, herunder bl.a. omhyggelig udfyldelse af kvalitetssikringskemaer m.m.

Der kan indgås aftaler om konkrete kontrolopgaver i forbindelse med kvalitetssikringen. Betaling for kvalitetssikringsarbejde skal være aftalt inden arbejdets start.

Vådumsarbejde

4. Ved vådumsarbejde, der udføres i overensstemmelse med Gulvbranchens Vådumskontrol (GVK), er medarbejderne forpligtet til at følge kontrolordningens anvisninger og virksomhedens instruktion.

Medarbejderen er pligtig til at udføre slutkontrol af vådumsarbejde, herunder at udfylde slutkontrolskemaer.

Når medarbejderen forestår slutkontrollen, skal medarbejderen have betaling herfor. Ydelsen skal prismæssigt aftales inden vådumsarbejdet påbegyndes.

Medarbejderen er ved overdragelsen af et vådumsarbejde pligtig til at forevise sit svejsercertifikat.

§ 4 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

Vikarbureauet er medlem af DIO III

1. DIO III optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.
2. Ansættelse af vikarer på DIO IIIs overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionens bestående lokalaftaler og kutyper.

Vikarbureauet er ikke medlem af DIO III

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

Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

4. DIO III 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.

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 omhandlende arbejde.

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

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

Øvrige forhold

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

3F tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et FH-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.

Kapitel 2

Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

§ 6 Informationsmøde

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

Kapitel 3

Ansættelsesforhold

§ 7 Ansættelsesbevis

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).
2. Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, blive ændret, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.
3. Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.
4. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.
5. Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.
6. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 15 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for DIO III med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 15 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i DIO III, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.
7. Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

8. Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven (nachfrist) vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.
9. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

§ 8 Funktionærlignende ansættelsesvilkår

1. Organisationerne vil anbefale, at de virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter følgende retningslinjer:
2. Spørgsmålet om indførelse eller ophævelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretsligt behandles, dog ikke til voldgift.
3. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.
4. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. [Se bilag 4.](#)

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

5. Hvor der ikke i denne paragraf er angivet vilkår for ansættelsesforholdet, er overenskomstens øvrige bestemmelser gældende.

Lønvurdering

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

Aftalen forhindrer ikke deltagelse i akkord eller bonusordninger.

En gang om året tages lønnen for den enkelte medarbejder på funktionærlignende vilkår op til vurdering og eventuel regulering. Termi-
nen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretsligt behandles, men ikke indbringes for voldgiftsretten, dog kan sagen indbringes for voldgiftsretten i tilfælde af misforhold.

Anciennitet

7. Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse, idet dog eventuelt opsigelsesvarsel opnået ved forudgående ansættelse i virksomheden tillægges.

Opsigelse

8. I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

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

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for 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, tillige med betalingen herfor, for dem, der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Uddannelse

10. Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse. Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil.

Sker kursusedtagelsen på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden såvel rejseudgifter og kursusudgifter som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Ferie

11. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. 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 som følge af feriehindringer, jf. overenskomstens [§ 46, stk. 5](#), kan af virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

Pension af ferietillæg

12. Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Søgnehelligdage samt feriefridage

13. Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på søgnehelligdage, feriefridage, grundlovsdag og 1. maj.

Kompensation

14. Såfremt medarbejdere med funktionær lignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefridagene inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til 1 dagløn pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Særlig lønopsparring

15. For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig lønopsparringsordning. Af den ferieberettigede løn indbetaler virksomheden

pr. 1. marts 2022 7,0%

pr. 1. marts 2024 8,8%

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. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår betales fuld løn under sygdom og ved tilskadekomst.

Lønningsperiode og lønudbetaling

18. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår, udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank, sparekasse- eller girokonto.

Fagretlig behandling

19. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende 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 det for den pågældende arbejder gældende opsigelsesvarsel i henhold til nærværende aftale.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten, hvorunder arbejdet henhører.

§ 9 Forsikringer

Virksomheden er pligtig at holde medarbejderen ulykkesforsikret efter loven.

§ 10 Forsøgsordninger

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

2. I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget og særlig lønopsparing konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.
3. Forsøgsordninger kan omfatte ændringer i arbejdets organisering i forhold til nuværende faglige arbejdsområder.

Kapitel 4 Arbejdstid

§ 11 Arbejdstid

Arbejdstidens længde og inddeling

1. Den normale effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles på ugens 5 første hverdage, således at ingen dage er over 8 timer, der placeres mellem kl. 06.00 - 18.00.

4-dages arbejdsuge

2. Der kan lokalt aftales 4-dages arbejdsuge, hvor den ugentlige arbejdstid fordeles på 4 ud af ugens 5 første dage (mandag til fredag). En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Overarbejde på den af ugens første 5 dage, som ikke indgår i en 4-dages uge, betales med et tillæg til timelønnen i henhold til [§ 20, stk. 2 og 3](#).

4-dages uge ved rejsearbejde

3. I forbindelse med rejsearbejde, hvor overnatning finder sted, kan der lokalt træffes aftale om, at arbejdstiden fordeles på ugens 4 første hverdage.

§ 12 Forskudt normal arbejdstid

Den normale arbejdstid kan med 1 x 24 timers varsel aftales placeret inden for tiden fra kl. 06.00 til kl. 18.00 og skal være fastlagt for en nærmere angiven periode i forbindelse med en bestemt arbejdsopgave.

§ 13 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 som anført i [§ 11](#).

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 og maksimalt 50 timer pr. uge.

§ 14 46-timers arbejdsuge

1. Der er lokalt adgang til skriftligt at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer mod at de overskydende timer i forhold til [§ 11](#) afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.
2. Der er enighed om, at der ikke samtidig kan arbejdes over i henhold til [§ 17](#).
3. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne.

Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden.

§ 15 Arbejdsfordeling

Der er mellem nedennævnte parter enighed om, at der kan etableres arbejdsfordeling efter nedenstående retningslinier.

Aftale om arbejdsfordeling kan ikke indgås for arbejde, der konkret aflønnes som akkordarbejde.

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

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

Virksomheden er forpligtet til at underrette jobcentret i henhold til gældende regler (senest én uge inden ordningen træder i kraft).

Varsel og omfang

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

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

Forkortet arbejdstid kan normal ikke fastlægges for mere end 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Den forkortede arbejdstid skal tilrettelægges således, at der arbejdes mindst 2 dage pr. uge i gennemsnit – fortrinsvis med hele uger med arbejde og hele uger med ledighed. Forkortelsen lægges med hele dage.

Hjemsendelsesperiode

3. Den enkelte hjemsendelsesperiode i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning kan ikke vare længere end 2 uger.

Ansættelse og frigørelse

4. Forøget arbejdskraft må ikke antages under forkortet arbejdstid. Herfra er dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrådt under den forkortede arbejdstid. Under den forkortede arbejdstid bortfalder medarbejderens pligt til at afgive opsigelsesvarsel ved fratræden. Afskedigelser kan heller ikke finde sted.

Ændringer og ophør

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

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

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

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

Hasteordre

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

Overarbejde

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

Afgrænsning

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

Afgrænsning/overarbejde

9. Arbejdsfordelingsordninger på én eller flere afdelinger af en virksomhed udelukker ikke nødvendigheden af og pligten til i givet fald at udføre overarbejde i andre afdelinger.
10. Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etablering af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte overenskomstens muligheder for uddannelse.

§ 16 Fridage, ferie og skovture

1. maj

1. 1. maj er hel fridag uden løn.

Forlænget ferie

2. Når en medarbejder ønsker en forlænget ferie, skal virksomheden under passende hensyn til virksomhedens tarv imødekomme et sådant ønske, således at vedkommende medarbejders plads står ham åben efter endt ferie.

Skovtur

3. Ligeledes bør virksomheden imødekomme ønsker, der fremsættes af en større gruppe af en virksomheds medarbejdere, gående ud på hel eller delvis standsning af arbejdet på en enkelt dag eller del deraf for at holde årlig skovtur eller lignende. Sådanne ønsker må fra medarbejdernes side fremsættes i god tid, således at der gives virksom-

heden adgang til at få her henhørende fridage henlagt på en dag eller et tidspunkt, som virker mindst hæmmende på virksomheden.

Feriefridage

4. Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
5. Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, se pkt. 6, og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie jf. [§ 44](#).

6. Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:

1. marts 2020 kr. 1.300,00

1. maj 2024 kr. 1.500,00

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. marts 2020 kr. 700,00

1. maj 2024 kr. 800,00

7. Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere.

Kapitel 5 Overarbejde

§ 17 Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde

1. Søn- og helligdage samt over- og natarbejde skal medarbejderne være villige til at udføre, når det som nødvendigt forlanges af virksomheden, for så vidt den enkelte medarbejder ikke er forhindret heri.
2. Overarbejde må ikke udføres i strid med lovgivningen.
3. Natarbejde, der fortsætter ud over normal arbejdstids begyndelse dagen efter, betales fortsat som nattimer.

§ 18 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 13](#), kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid. Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.
2. Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
4. Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 19 Helligdage

Som helligdage regnes nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. juledag samt grundlovsdag.

§ 20 Tillæg for overarbejde

Beregning af overarbejde

1. Tillæg for overarbejde kan ikke beregnes, før der på hverdage inden for de i [§ 11, stk. 1](#) anførte klokkeslæt, er arbejdet 7 arbejdstimer.
2. Alle overarbejdstimer herunder på søn- og helligdage betales med et tillæg pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
 1. maj 2023kr. 150,45
 1. januar 2024kr. 155,70
3. 1. påskedag, 1. pinsedag, 1. juledag betales med et tillæg pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
 1. maj 2023kr. 218,25
 1. januar 2024kr. 225,90

Kapitel 6

Lønforhold

§ 21 Lønforhold

Minimalløn

1. Inden for den normale arbejdstid udgør minimalløn pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 137,90

1. januar 2024kr. 142,40

Forhandling om timelønsændringer kan højst finde sted 1 gang årligt.

Ungarbejderløn

2. Med henblik på at øge interessen for og tilgangen til gulvlæggerfaget, kan der ansættes ungarbejdere.

Timelønnen til ungarbejdere og forpraktikanter udgør fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. maj 2023 indgår:

15 år men ikke 16 årkr. 55,15

16 år men ikke 17 årkr. 68,95

17 år men ikke 18 årkr. 96,55

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2024 indgår, udgør timelønnen:

15 år men ikke 16 årkr. 56,95

16 år men ikke 17 årkr. 71,20

17 år men ikke 18 årkr. 99,70

Ansættelse som ungarbejder kan kun ske frem til førstkommande skoleindtag efter ansættelsen. Tidspunktet for førstkommande skoleindtag, meddeles ungarbejderen i forbindelse med tiltrædelse.

§ 22 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper

Boligtillæg til visse medarbejdergrupper (gældende pr. 1. januar 2024)

1. Der betales et boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start. Dette gælder fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. januar 2024 indgår.
2. Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalings­sats i den i [§ 21, stk. 1](#) anførte løn.
3. Boligtillægget bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalings­satsen med tillæg af boligtillæg. Virksomheden kan således i boligtillægget modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger den i [§ 21, stk. 1](#) anførte mindstebetalings­sats.
4. Boligtillægget bortfalder automatisk efter de første 4 måneders ansættelse/udstationering, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed under ansættelsen/udstationeringen, eller hvis virksomheden på anden vis dækker omkostning til bolig.

Ved passende bolig forstås eget soverum på hotel, kro, motel, ferielejlighed/lejlighed, sommerhus, vandrehjem eller boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter. Dette er under forudsætning af, at boligen ligger inden for 50 km fra arbejdsstedet. Ved bolig i boligcontainere er det endvidere en forudsætning, at der etableres fælles opholdsområde. Ved bolig på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen er det en forudsætning, at beboelsesområdet er adskilt fra byggepladsen, og at velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i [§ 26](#) ikke indgår i beboelsesområdet.

5. Boligtillægget bortfalder automatisk og uden yderligere varsel efter 12 måneders ansættelse eller udstationering i Danmark. Beregningen af perioden for ansættelse eller udstationering gælder fra overenskomstdækning.
6. Boligtillægget bortfalder, hvis medarbejderen udfører arbejde i akkord.
7. Parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandling efter overenskomstens regler.

Lønfastsættelse

1. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingsssats, 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 må påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.
3. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.
4. Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.
5. Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår.
6. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.

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

Behandling af uoverensstemmelser

9. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i [kapitel 15](#) (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.
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 et misforhold – og i det omfang det aftales – et eventuelt niveau over misforholdet.
12. Et konstateret misforhold skal på begæring herom efterfølgende 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 bringe til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 24 Timeindberetning og lønudbetaling

Timeindberetning

1. 14-dagesindberetninger skal være virksomheden i hænde senest mandag morgen i den uge, hvor der udbetales løn, medmindre andet er aftalt.

14-dagesindberetning kan opgøres ved ugesedler, dagsedler eller timesagsindberetninger.

Virksomheden kan forlange ugesedlerne udleveret hver fredag eftermiddag. Dagsedler kan forlanges udleveret dagligt.

Eventuel kritik af de indberettede timeløns- og akkordtimer samt overenskomstmæssige tillæg skal ske skriftligt senest samtidig med lønudbetalingen.

Ved rettidig aflevering af eventuel kritik forstås, at meddelelse herom senest skal afleveres til medarbejderne sammen med lønperiodens opgørelse.

Lønningsperiode

2. Lønningsperioden er 2 kalenderuger og udbetales hver anden torsdag.

Ved lokal enighed mellem virksomheden og et flertal af medarbejderne kan det skriftligt aftales, at virksomheden indfører, at udbetaling af lønnen finder sted hver måned.

Ved aftale om månedsløn kan aflønningsperioden tidligst starte den 20. i en måned med udløb den 19. i den efterfølgende måned.

Hvis der lokalt er truffet aftale om månedsløn, udbetales lønnen månedsvis bagud og forfalder til betaling den sidste hverdag i måneden.

Lønudbetaling

3. Udbetalingen af samtlige forfaldne lønninger skal ske til det af medarbejderen oplyste kontonummer i bank-/sparekasse. Lønudbetalingen forudsætter, at ugesedler, dagsedler eller timesagsindberetninger er afleveret til tiden.

Lønseddel

4. Virksomheden er pligtig til for hver lønperiode at udarbejde en lønseddel. Lønseddelen skal indeholde følgende specifikationer:

- Virksomhedens CVR-nummer
- Timelønsarbejde
- Akkordarbejde/overskud
- Overarbejde
- Løn under sygdom
- Ferie- og særlig lønopsparing
- Kørselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Derudover skal lønsedlen indeholde relevante oplysninger om ferie- og søgnehelldagsgodtgørelse.

Elektroniske lønsedler

5. 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.

6. 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.

Ferielukning

7. Når en virksomhed holder samlet ferielukning, forlænges samtlige i de overenskomstens fastsatte tidsfrister et tilsvarende antal dage. Såfremt det formelle lønudbetalingstidspunkt falder i en ferie, foretages lønudbetalingen førstkommande normale lønningssdag efter ferien.

Efter ønske kan udbetales et acontobeløb.

§ 25 Smudstillæg

Smudstillæg er indeholdt i timelønningerne.

§ 26 Skurforhold og velfærdsregler

Virksomheden skal overholde gældende skur- og velfærdsregler.

§ 27 Værktøj

Vedligeholdelse af værktøj

1. Virksomheden vedligeholder medarbejderens eksisterende håndværktøj, herunder knivblade og knæpuder i henhold til værktøjslisten for gulvlæggerlærlinge, godkendt af det faglige udvalg.
2. Ved ændringer af værktøjslisten for gulvlæggerlærlinge, godkendt af det faglige udvalg, supplerer virksomheden medarbejdernes værktøj med det nye værktøj.

Ved ændringer i værktøjslisten

3. DIO III og 3F bør orientere deres respektive medlemmer ved ændring af værktøjslisten, og konsekvensen af ændringen.
4. Svende, der har fået udleveret værktøj til stående gulvlægning enten af virksomheden eller i forbindelse med kurserne i stående gulvlægning, får vedligeholdt dette værktøj af virksomheden.

Svende, der ikke har værktøj til stående gulvlægning, skal af virksomheden have udleveret et sæt værktøj til stående gulvlægning i henhold til værktøjslisten for gulvlæggerlærlinge, når svenden bliver tilmeldt det 2-dags efteruddannelseskursus i stående gulvlægning.

Værktøj til tillærte

5. Tillærte skal til enhver tid have udleveret det værktøj, der er nødvendigt for arbejdets udførelse.

Ved afskedigelse af en tillært medarbejder, der har en anciennitet svarende til en lærlingeuddannelse, skal virksomheden udlevere et fuldt sæt værktøj, jf. værktøjslisten for lærlinge.

Det udleverede værktøj er omfattet af overenskomstens bestemmelser om værktøj.

Tilgang til efteruddannelse er for tillærte efter samme regler som de øvrige medarbejdere.

Omsorg for værktøj

6. Medarbejderen har pligt til at drage omsorg for, at værktøj, tilhørende virksomheden, og materialer, der er afleveret på arbejdspladsen, ved arbejdstids ophør og arbejdets afslutning, er anbragt på en sådan måde, at fjernelse af disse af uvedkommende ikke umiddelbart kan finde sted. Findes der ikke muligheder for at anbringe materialer og værktøj på en forsvarlig måde, underrettes virksomheden herom, således at virksomheden selv kan tage sine forholdsregler.

Udlånt værktøj som save, skærekasser, boremaskiner, pensler og lignende må ikke efterlades tilgængeligt for uvedkommende på en arbejdsplads, når aflåselig værktøjskasse eller værksted forefindes på arbejdspladsen.

Aflåseligt rum

7. På større arbejdspladser, hvor der findes mulighed for at etablere værksted, har firmaet pligt til at sørge for, at dette kan aflåses, even-

tuelt ved opsætning af interimistisk dør. Ved arbejde på trapper påhviler det virksomheden at sørge for, at der (med kunden eller bygherren) træffes aftale om aflåseligt rum.

§ 28 Kørepenge - Transportgodtgørelse

Udenfor arbejdstid

1. Betaling af kørepenge og/eller køretid forudsætter, at transporten foregår uden for den aftalte arbejdstid.

Ansæt på værksted

2. Kørepenge- og køretidsbetaling betales ikke, når medarbejderen, er ansat til eller efter aftale fast beskæftiget på værksted, servicearbejde i en virksomhed eller institution, eller har udgangspunkt fra virksomhedens værksted.

Kørepenge

3. Kørepenge betales pr. km frem og tilbage. Beløbet udgør den til enhver tid gældende sats efter statens takster for benyttelse af eget befordringsmiddel over 20.000 km pr. år, p.t. 2,19 kr.

Køretid

4. Køretid over 10 km betales med 0,75 kr. pr. km frem og tilbage.

Frizone

5. Der betales kørepenge og køretid for korteste afstand mellem medarbejderens bopæl eller virksomhedens værksted til arbejdspladsen, idet afstanden reduceres med 10 km.

Samkørsel

6. Hvor der lokalt træffes aftale om samkørsel og hvis virksomheden stiller transportmiddel til rådighed, betales føreren af transportmidlet for samtlige kilometer med kr. 1,20 pr. km.

Passagererne betales i henhold til stk. 4.

Der træffes aftale om kørerute og tidspunkt, således at opsamling er hensigtsmæssig for den enkelte.

Kørsel i arbejdstiden

7. Når medarbejderne, inden for arbejdstiden, benytter eget køretøj i virksomheden, ydes der medarbejderne herfor en godtgørelse pr. kørt km, der følger den til enhver tid gældende sats efter statens takster for benyttelse af eget befordringsmiddel, under 20.000 km pr. år, p.t. kr. 3,73.

Organisationerne er i øvrigt enige om, at den enkelte medarbejder er frit stillet med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt han vil stille sit motorkøretøj til rådighed for virksomheden.

Færge og brobillet

8. Betaling for færge eller brobillet samt motorvejsafgifter betales af virksomheden.

§ 29 Overnatning

Overnatning

1. Såfremt virksomheden udsender medarbejderen til en arbejdsplads der ligger mere end 110 km fra medarbejderens bopæl, har medarbejderen ret til at få dækket dokumenteret udgifter til kost og logi på et hotel, kro eller lignende af rimelig standard det pågældende sted.
2. Medarbejdere og virksomheden kan ved lokal enighed i stedet for bestemmelsen i stk. 1 aftale at virksomheden udbetaler diæter efter statens takster, der p.t. udgør:

	2023	2024	2025
Kost	kr. 416,25		
Logi	kr. 238,00		

Derved er det medarbejderen der selv sørger for kost og logi.

3. Medarbejder og virksomheden kan ved lokal enighed i stedet for bestemmelsen i stk. 1 og 2 aftale at virksomheden sørger for kost og logi.

4. Virksomheden skal i alle tilfælde, hvor overnatning finder sted, betale udepenge til småforbrødenheder med den til enhver tid gældende sats efter statens takster vedrørende skattefri godtgørelse p.t. kr. 138,75.

Fortolkning af ”eller lignende”

5. Parterne er enige om, at ved begrebet ”eller lignende” forstås:
 - a. Motel
 - b. Ferielejlighed/lejlighed
 - c. Sommerhus
 - d. Vandrehjem
 - e. Boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter.

Punkterne 5a. til 5e. er under forudsætning af:

- At hver enkelt medarbejder overnatter i et soverum for sig selv
- At der i forbindelse med opstilling af boligcontainere etableres fælles opholdsområde
- At ved overnatning på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen skal beboelsesområdet være adskilt fra byggepladsen, og velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i [§ 26](#) kan ikke indgå i beboelsesområdet.
- At virksomheden betaler for rengøring mindst 1 gang pr. uge.
- At opstillingen foregår under iagttagelse af myndighedernes godkendelse
- At reglerne kan fagretligt behandles.

Transportgodtgørelse for medarbejder der er omfattet af bestemmelserne om overnatning

6. Transportgodtgørelsen fra medarbejdernes opholdssted og til arbejdspladsen betales i henhold til [§ 28](#).
7. Medarbejderen har krav på ud- og hjemrejse, en gang ugentligt med betaling af rejsegodtgørelse med satsen i [§ 28, stk. 3 og stk. 4](#). Der betales for afstanden mellem arbejdspladsen og medarbejdernes bopæl, uden frizone. Transporten gælder til nærmeste grænseovergang.

Kapitel 7

Akkord/lønssystemer

§ 30 Akkordgrundlag

Akkordløn

1. Alt arbejde udføres på akkordløn i henhold til priskuranten, under forudsætning af, at uddannelse, i henhold til gældende uddannelsesregler, har fundet sted. Hvis en medarbejder umiddelbart før arbejdets påbegyndelse skønner, at arbejdet eller dele deraf på grund af særlige omstændigheder ikke kan udføres i akkord, skal han straks rette henvendelse herom til virksomheden eller værkstedets leder. Der skal herefter, inden arbejdet påbegyndes, uden unødigt ophold træffes aftale om, på hvilken måde afregningen skal ske.

Akkordering

2. Opstår der under arbejdets gang vanskeligheder af en sådan art, at det sinker arbejdet, f.eks. på grund af andre håndværkere, skal medarbejderen straks rette henvendelse til virksomheden, hvorefter parterne skal aftale, hvorledes de opståede gener skal betales. Hvis enighed ikke opnås, henvises afgørelsen til organisationerne.
Arbejdsstedet skal være ryddet og skal i den kolde tid være opvarmet til en sådan temperatur, at det er muligt at arbejde med materialerne.

Tildeling

3. Når et nyt arbejde skal igangsættes, skal virksomheden udlevere en arbejdsseddel indeholdende en arbejdsbeskrivelse i kronologisk orden. Arbejdssedlen fritager dog ikke medarbejderen fra at foretage en selvstændig og konkret vurdering af arbejdsprocessernes omfang og berettigelse.
Medarbejderen er pligtig til straks at underrette virksomheden om eventuelle nødvendige ændringer i arbejdet.

Kritik af arbejdet

4. I tilfælde, hvor virksomheden ikke kan godkende et arbejdes udførelse, skal virksomhedens skriftlige kritik afgives til medarbejderen, senest ved periodens lønopgørelse.

Hvis kritik af udførte arbejde ikke kan anerkendes af medarbejderen, afgøres uenigheden i henhold til de fagretslige regler.

Medarbejderens meddelelsespligt

5. Hvis medarbejderen skønner, at et arbejde kan afsluttes inden arbejdsdagens ophør, skal han meddele dette til virksomheden i så god tid, at nyt arbejde kan tilrettelægges.

Spildtid

6. Ved arbejde, hvor virksomheden lejlighedsvis fratager eller tilsender mandskab, må den forsinkelse, der derved opstår, betales af virksomheden.

Rum uden tillæg

7. Pålægning i rum og skabe m.v., som ikke kan henføres under rum med tillæg, betales efter aftale.

Strøm

8. Når der findes stikkontakter inden for 25 m på etage/trappe fra brugsstedet, betales ikke for etablering af strøm.

Forberedende arbejde

9. Forberedende arbejde i forbindelse med akkord betales med pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

1. maj 2023kr. 150,45

1. januar 2024kr. 155,70

10. Gældende prislister tillægges med følgende fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 20234,0%

1. januar 20243,9%

§ 31 Akkordudbetaling og -forskud

Under forudsætning af, at beløbet er tjent, fastsættes udbetalingen i akkord pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 150,45

1. januar 2024kr. 155,70

Akkordopgørelse

1. Akkordopgørelsen skal indeholde oplysninger om dimension, mængde og pris.

Priser, udledt af prislisterne, skal påføres positionsnumre.

Opgørelsen skal endvidere indeholde opgørelse over timeforbrug og udbetalte acontobeløb samt være forsynet med fordeling pr. medarbejder.

Opgørelse underskrives og dateres med indleveringsdato af den medarbejder, der har deltaget i akkorden. Underskrift og indlevering kan dog ved fuldmagt overdrages til anden person.

Akkordopgørelse for tildelt arbejde skal afleveres til virksomheden senest 5 arbejdsdage efter arbejdets afslutning.

Er akkordopgørelse/arbejdsseddel ikke afleveret inden nævnte frist, skal medarbejderen acceptere virksomhedens udregning, når denne er baseret på de faktiske forhold under arbejdets udførelse.

Kritikfrister

2. I tilfælde, hvor virksomheden ikke kan godkende et akkordregnskab, skal virksomhedens skriftlige kritik afgives til medarbejderen senest samtidig med periodens lønopgørelse.

Kritikken skal indeholde en specifikation over de positionsnumre på regnskabet, som virksomheden har kritiseret.

Kan medarbejderen ikke godkende virksomhedens kritik af regnskabet, skal dette meddeles virksomheden senest 3 arbejdsdage før næste lønudbetaling.

Udbetaling

3. Godkendte beløb udbetales førstkommande lønudbetaling efter aflevering af regnskabet.

Tidsfrister

4. Overholdes ovennævnte frister ikke, betragtes akkordopgørelsen eller kritikken som godkendt.

Fagretlig behandling

5. Ved uenighed henvises til fagretslig behandling.

§ 33 Lærlinges deltagelse i akkord

Akkordopgørelse

1. Ved akkordopgørelse fradrages den faktiske akkordudbetaling inklusiv evt. forskuds- og acontoudbetaling.

Lærlinges deltagelse

2. Når lærlinge deltager i medarbejdernes akkord, fradrages lærlingens løn i medarbejdernes akkordopgørelse.

Voksenlærlinges deltagelse

3. Hvor voksenlærlinge deltager i medarbejdernes akkorder, træffes lokalt aftale om deres udbetalings modregning i akkorden.

§ 34 Bortgang i akkord

Hvis en medarbejder forlader en akkord, hvor 2 eller flere deltager, vil et eventuelt overskud udover det udbetalte tilfalde den eller de øvrige deltagere i akkorden.

§ 35 Nye materialer

1. Til fastsættelse af priser for nye materialer, der fremkommer, eller materialer, der søges anvendt som erstatningsmaterialer i byggesektoren, eller ved ændring af de hidtil anvendte konstruktioner eller arbejdsformer, nedsættes et paritetisk sammensat udvalg af DIO III og Fagligt Fælles Forbund.
2. Udvalget skal, når en af parterne fremsætter ønske herom, optage forhandling til fastsættelse af priser for nævnte materialer. Udvalgets afgørelse indføres i prisfortegnelsen, såfremt organisationerne er enige herom.

3. Hvis organisationerne er enige derom, kan udvalget i øvrigt eventuelt optage forhandling om ændring af bestående prisfortegnelsespriser.
4. Sådanne eventuelle ændringer skal, for at kunne få gyldighed, godkendes af organisationernes kompetente forsamlinger.
5. Med baggrund i ovenstående er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes udvalgsarbejde, med henblik på at prissætte eksempelvis trægulve udlagt på forudværende underlag.

Kapitel 8

Pensionsordninger

§ 36 Pension og sundhedsordning

Pensionsaftale

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

Pensionsbidraget før 1. juni 2023

2. Pensionsbidraget udgør 12% af medarbejderens ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing. Medarbejderen betaler 4% af bidraget, og virksomheden betaler 8%.

Pensionsbidraget 1. juni 2023 eller senere

3. Pensionsbidraget udgør 12% af den ansattes ferieberettigede løn plus særlig lønopsparing. Den ansatte betaler 2% af bidraget og virksomheden betaler 10% af bidraget

Pensionsbidragsberegning

4. Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse op-tjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.
5. Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.

Pension af sygeferiegodtgørelse

6. 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.

Lærlinges pensionsforhold efter 1. september 2020

7. Virksomheden betaler pension for lærlinge, når de er fyldt 18 år og har haft 6 måneders erhvervsarbejde. I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4% for virksomheden og 2% for lærlingen, i alt 6%. Derudover affholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen til lærlinge.
8. Lærlinge der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil være omfattet af forsikringsordningen i [kapitel 18](#), indtil de er pensionsberettigede.
9. Lærlinge 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.
10. Satsen i stk. 7 forhøjes til satserne for svende/voksne medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for de 18- og 19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i [kapitel 18](#) bortfalder samtidig. Parterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov før 1. juli 2023

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

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

pr. time kr. 12,75

Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen 1/3.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov 1. juli 2023 eller senere

12. Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned... kr. 18,45 / 2.957,00

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned .. kr. 3,69 / 592,00

samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 22,14 / 3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Indbetaling af pensionsbidrag

13. 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 lønperiodens/optjeningsperiodens afslutning.

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

Sundhedsordning

15. Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.
16. Bidraget udgør 0,15% af den ferieberettigede løn plus ferie- og pensionsbidraget.
17. Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, hurtig diagnose, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.
18. 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.
19. Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra PensionDanmarks Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmarks Sundhedsordning.

§ 37 ATP

I henhold til loven om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) udgør bidraget:

Pr. 1. marts 2017

For ugelønnede

Virksomheden pr. uge	kr.	49,80
Medarbejder pr. uge.....	kr.	24,90

For månedslønnede

Virksomheden pr. måned.....kr.	189,35
Medarbejder pr. måned.....kr.	94,65

Pr. 1. januar 2024**For ugelønnede**

Virksomheden pr. uge.....kr.	52,20
Medarbejder pr. uge.....kr.	26,10

For månedslønnede

Virksomheden pr. måned.....kr.	198,00
Medarbejder pr. måned.....kr.	99,00

Kapitel 9

Sygdom, barns 1. sygedag og barsel m.v.

§ 38 Løn under sygdom og tilskadekomst

Sygedagpengeloven

1. I sygdomstilfælde gælder reglerne om dagpenge til lønarbejdere i henhold til gældende lov.

Ved ulykkestilfælde, som kan henføres til den lovpligtige forsikring herom, gælder de til enhver tid i lovgivningen fastsatte regler.

Løn under sygdom

2. Virksomheden betaler løn under sygdom til medarbejdere, der har været beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 3 måneder indenfor de seneste 18 måneder. Medarbejderen skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra virksomheden i medfør af sygedagpengelovens regler.

Sygeløn til medarbejdere ydes af virksomheden i indtil 4 uger regnet fra 1. hele fraværsdag.

I relation til sygeløn har lærlinge optjent 3 måneders anciennitet hvis de - efter endt uddannelse - fortsætter i samme virksomhed.

Løn under tilskadekomst

3. Virksomheden betaler løn under tilskadekomst i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag. Medarbejderen skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra virksomheden i medfør af sygedagpengelovens regler.

Sygeløn til medarbejdere ydes af virksomheden i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

4. Ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse gælder intet krav om anciennitet.

Afbrydelse af anciennitet

5. Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under:

- sygdom indtil 3 måneder
- indkaldelse til militærtjeneste indtil 3 måneder
- orlov i forbindelse med graviditet og barsel og

- afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, mangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.
6. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværspæriodes udløb, regnes virksomhedens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværspæriode.
 7. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, højst for 37 timer om ugen, dog maksimalt pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	kr. 159,35
1. januar 2024	kr. 164,95

Der betales feriegodtgørelse og særlig lønopsparing samt pension af beløbet.
 8. Beregningsgrundlaget for sygelønnen er medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget medarbejderens indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med kr. 159,35 / kr. 164,95.
 9. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler virksomheden alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

§ 39 Barns 1. sygedag

Hjemmeværende barn/børn

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

Friheden omfatter

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

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

Betalingssatsen

3. Under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger, betaler virksomheden fuld løn, dog maksimalt pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår

1. maj 2023kr. 159,35

1. januar 2024kr. 164,95

Der betales feriegodtgørelse og særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

§ 40 Børns hospitalsindlæggelse

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

4. Der ydes betaling med fuld løn, dog maksimalt pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023kr. 159,35

1. januar 2024kr. 164,95

Der betales feriegodtgørelse og særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

§ 41 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg

Børneomsorgsdage

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

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

Barns 2. sygedag

2. Hvis barnet fortsat er sygt efter den første hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere en fridag.

Lægebesøg

3. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 1 måneds anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Udbetaling fra særlig lønopsparing

4. Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

Børn født eller modtaget før 1. juli 2023

I perioden frem til den 1. juli 2023 har organisationerne aftalt at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling af fravær på grund af graviditet og barsel. Det medfører, at 4 ugers barselsorlov, jf. stk. 1, i perioden frem til den 1. juli 2023 er øremærket til morens forældreorlov (4 + 5 uger), jf. stk. 5, således, at barselsorloven, jf. stk. 1, er 10 uger mod tidligere 14 uger. De 4 øremærkede forældreorlovsuger til moren bevarer deres oprindelige betalingsforpligtelse, hvilket betyder, at disse uger er takseret til den maksimale sats, jf. stk. 4. Den øremærkede forældreorlov (4 uger jf. stk. 1) kan ikke med betalingsvirkning over for arbejdsgiver overdrages til faren eller medmoren.

Graviditets/barselsorlov

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

Fædreorlov

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

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 lønningsuge, hvori indgår

1. maj 2023kr. 159,35

Forældreorlov

5. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 163 uger. Af disse 163 uger har den forælder, der af-

holder barselsorloven, 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 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.

Manglende overholdelse af varsling af orlov

6. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, 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 periode indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til i akkordoverskuddet.
10. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timeantallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.

Refusion

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

Børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere

Graviditetsorlov/barselsorlov

12. 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 graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.
13. Til adoptanter betales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

14. Under samme betingelser betales der i indtil 2 ugers løn under fædreorlov/medmødreorlov.

Forældreorlov

15. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1, ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder har ret til at afholde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen, og de resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales skal orlov med løn efter stk. 12, 13, 14 og 15 varsles med 3 uger.

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

Manglende overholdelse af varsling af orlov

16. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Betaling under orlov

17. Betaling under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 225,00 kr. pr. time fra begyndelsen af lønningsperioden, hvori 1. juli 2023 indgår.

18. Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtsstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
19. 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.
20. 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

21. Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Kapitel 10

Ferie- og søgnehelligdaysregler

§ 43 Optjening af ferie

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.

§ 44 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 følgende kalenderår.
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.
3. Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

4. 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, hvor virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

Ferie på forskud

17. Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret, tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 45 Sygdom og 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 sygemeldt efter feriens begyndelse har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderne har sygemeldt sig overfor virksomheden. 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 forholdsmæssigt 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 oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 46 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. Aftalen 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 5](#).

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 dage 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 funktionærliggende ansatte varsles til afvikling i en opsigelsesperiode.

§ 47 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. sygefraværsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
5. Sygeferiegodtgørelse af sygefraværsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO (nu FH).
Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.
6. Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2023 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinser
Faglærte	kr. 204,25	kr. 190,75
Ikke-faglærte	kr. 185,40	kr. 183,90

Sygeferiegodtgørelsen udgør 2024 følgende pr. arbejdsdag:

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

Sygeferiegodtgørelsen udgør 2025 følgende pr. arbejdsdag:

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

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

Pension af sygeferiegodtgørelse

7. Der henvises til [§ 36, stk. 6](#).

§ 48 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 ferie afholdes

4. Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:
Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige 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.

Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:

Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al overført 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.

6. 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.

7. Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:

Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udløbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen.

§ 49 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 civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Arbejde i ferien

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

Uoverensstemmelser

6. Uoverensstemmelser om reglerne om ferie 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 DIO III for feriebeløbets betaling.

Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor DIO III meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophevet eller konkurs indtrådt.

Udbetalingen foretages til Fagligt Fælles Forbund, når DIO III fra Fagligt Fælles Forbund modtager forfaldent krav – dokumentation for indtjeningen. Fagligt Fælles Forbund afregner herefter med sit/sine medlem(mer).

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

8. Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen benyttes af de af organisationernes medlemmer, der er beskæftiget på byggeriets område under DIO III. Såfremt en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto.
9. Med ovennævnte valgmulighed mellem feriegarantiordning og anvendelse af FerieKonto er parterne enige om, at der ikke er tilsigtet nogen ændrede konsekvenser for indbetalinger af uhævede feriepenge til Byggegruppens Feriefond i overenskomstens [§ 51](#).

§ 50 Gulvlæggernes Ferietillægsfond

1. Virksomheden indbetaler 0,30 kr. pr. præsteret arbejdstime til Gulvlæggernes Ferietillægsfond.
2. Indbetalingerne foretages halvårlig bagud til Fagligt Fælles Forbund.
3. Fagligt Fælles Forbund kan på, egen regning forlange kontrolleret stikprøvevis ved statsautoriseret revisor.

§ 51 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. DIO IIIs medlemmer er pligtige til senest 30. september at foretage indbetaling af uhævet feriegodtgørelse til DIO III.

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 DIO III det indbetalte beløb til Byggegruppens Feriefond.

§ 52 Betaling af søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage
--

Særlig lønopsparing

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehelligdags- og feriefridagskonto):

1. marts 2022 12,90%

1. marts 2024 14,70%

af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder den overenskomstmæssige sygeløn. Den særlige lønopsparing anvendes til at betale søgnehelligdage, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, seniorfridage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor) samt fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og børns lægebesøg.

Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet.

2. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til særlig lønopsparing i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag af det, der overstiger 9,90%, løbende sammen med medarbejderens løn, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

3. Virksomheden og medarbejdere kan aftale, at bidraget til særlig lønopsparing, som overstiger 5,90%, løbende kan udbetales sammen med lønnen.
4. Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparingskonto kan udbetales som et éngangsbeløb.

Betaling

5. Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefri-dag, seniorfriday mv. og dels som en restbetaling.

Forskud

6. Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:

1. marts 2020	kr. 1.300,00
1. maj 2024	kr. 1.500,00

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. marts 2020	kr. 700,00
1. maj 2024	kr. 800,00

Som helligdage regnes:

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

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søn-dage, seniorfridage og børneomsorgsdage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

7. 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

8. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte opsparing og de i stk. 6 nævnte forskudsbeløb

Der kan dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver tid står på den særlige lønopsparing, medmindre dette aftales. Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehellig dage og feriefridage med de i stk. 6 nævnte forskud.

Restbeløb

9. Den særlige lønopsparing opgøres hvert år sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

Et overskud på kontoen udbetales senest den første lønudbetalingsdag i januar, 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 særlig lønopsparing for det foregående kalenderår.

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

Fratrædelse

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

Arbejde på søgnehelligdag

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

Særligt vedrørende særlig lønopsparing for udstationerede medarbejdere

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

Dødsfald

13. Ved dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdays-/feriefridags-betaling afdødes bo.

Garanti

14. DIO III garanterer for særlig lønopsparing efter de samme regler, som gælder for feriegodtgørelse, såfremt medarbejderen alene har særlig lønopsparing til gode ved sin fratrædelse.

§ 53 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 særlig lønopsparing, forudsat der er dækning på kontoen.

Seniorordning fra 2017-overenskomsten

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

§ 54 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.

§ 55 Ferieregler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i [§§ 43 til 52](#) 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 dage betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden forholdsæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark, op til niveauet i den danske ferielov.

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

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

Tyske virksomheder

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 særlig lønopsparing i Tyskland svarer nøjagtigt til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Social anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

Kapitel 11 Samarbejdet

§ 56 Tillidsrepræsentantsregler

Tillidsrepræsentant

1. For hver virksomheds vedkommende udvælger de dér beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder, som skal være deres repræsentant og tillidsmand og desuden deres talsmand over for virksomheden eller dennes repræsentant.

Klager eller henstillinger

2. Når en eller flere medarbejdere, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde ønsker det, er de forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant.

Gensidige klager

3. Tillidsrepræsentanten såvel som virksomheden eller dennes repræsentant skal indbyrdes forebringe deres klager eller henstillinger over for hinanden, og kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende mellem disse parter, står det dem frit at anmode deres organisationer om at tage sig af sagen, men det er parternes pligt at virke for arbejdets uforstyrrede fortsættelse, indtil anden bestemmelse er truffet af organisationerne.

Samarbejde

4. Det er såvel virksomhedernes eller dennes repræsentant som tillidsrepræsentantens pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde i virksomheden.

Valg af tillidsrepræsentant

5. På hver af virksomhedens produktionsenheder og/eller byggepladser med mindst 3 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant.

Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, ned til 2 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 2

medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsrepræsentant på den enkelte produktionsenhed og/eller byggeplads og medregnes ikke i valggrundlaget for valg af mere end 1 tillidsrepræsentant. Valgperioden for en tillidsrepræsentant er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 6 måneder i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 3, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Sted og tidspunkt aftales lokalt.

Organisering

6. Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering, og at denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.

Alene medarbejdere

7. Alene medarbejdere, der er medlem af et forbund under overenskomsten, har stemmeret.

Valgret for lærlinge

8. Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge, herunder voksenlærlinge, har valgret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Valgets gyldighed

9. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundet og skriftligt er meddelt virksomheden.

Erstatning for løntab

10. Tillidsrepræsentantsarbejde på virksomhedens foranledning må ikke medføre et indtægtstab for tillidsrepræsentanten.

Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

11. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan der indgås ikke-overenskomststfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver

omfattet af lokalaftalen. Aftalen skal være skriftlig og kan ikke omfatte aftaler om resultatløn efter [kapitel 7](#).

Aftalen skal fremsendes til orientering til forbundet inden 14 dage efter aftalens indgåelse.

Hvis antallet af medarbejdere, som er eller bliver omfattet af en aftale indgået efter denne bestemmelse forøges med 100% eller derover i forhold til antallet af medarbejdere omfattet af aftalen på det oprindelige aftaletidspunkt, kan et flertal af medarbejdere, som på opsigelsestidspunktet er omfattet af aftalen, opsige aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Forpligtelser

12. Ved udførelsen af de ham påhvilende hverv er det ham dog ikke tilladt at forsømme sit arbejde eller i arbejdstiden konferere med andre medarbejdere, medmindre han i hvert tilfælde har truffet aftale med virksomhedernes repræsentant.

Undtaget for ovenstående er, at tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Virksomheden har ret til at afskedige en tillidsrepræsentant som enhver anden medarbejder, men samtidig må det efter hele forholdets natur stå virksomheden klart, at han ikke bør foretage et sådant skridt uden at have tvingende grunde dertil.

13. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Gulvoverenskomstens [§ 23](#) kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

14. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst

3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

15. 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.
16. Medarbejderen modtager løn efter [§ 38](#) under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
17. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Fagretlig behandling

18. Hvis Fagligt Fælles Forbund skønner, at en sådan afskedigelse er uberettiget, er DIO III pligtig at underkaste sig voldgiftsretslig afgørelse i sagen.

Medarbejderklub

19. Hvis medarbejderne i en virksomhed slutter sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Slutter medarbejderne sig sammen i en klub, er virksomheden pligtig til:

- at udlevere medarbejderlister med angivelse af medarbejderne inden for overenskomstområdet.
- at ajourføre listerne, når større ændringer forekommer.
- at opkræve kontingent såfremt klubben anmoder derom og firmaet benytter et lønanvisningssystem, der automatisk kan håndtere denne opkrævning

Klublove

20. Såfremt der mellem medarbejderne træffes aftaler vedrørende arbejder eller andre forhold i virksomheden, herunder også klublove, skal sådanne straks bringes til tillidsrepræsentantens kundskab og af ham indberettes til godkendelse af hans organisations hovedbestyrelse, der derefter meddeler den videre til vedkommende arbejdsgiver-

organisationsbestyrelse. Uden hovedbestyrelsens godkendelse er sådanne aftaler eller vedtagelser virkningsløse.

§ 57 Arbejdsmiljørepræsentanter

1. For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg- og opsigelsesregler og frihed til uddannelse som gældende for tillidsrepræsentanter.
2. Herudover henvises til gældende lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelse.

§ 58 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

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

Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådan 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.

§ 59 Samarbejde og arbejdsmiljø

1. Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.
2. Der opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2020 indgår, udgør bidraget pr. arbejdstime55 øre

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 indgår, udgør
bidraget pr. arbejdstime65 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 12

Uddannelse

§ 60 Efteruddannelse

1. Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens forhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.
2. I den under stk. 1 omtalte efter- og videreuddannelse betaler virksomheden kr. 90,00 pr. time.

Virksomheden modtager refusionen fra det offentlige.

Ved eventuelt bortfald af den offentlige ydelse, genforhandles denne aftale.

§ 61 Uddannelsesordning

Med det formål:

- At udvikle uddannelsesområdet og dermed uddannelsesniveauer indenfor bygge- og anlægsområdet og træ- og møbelindustrien og for at sikre, at den fremtidige bygge-, anlægs- og træbranches tilgang af arbejdskraft med tilstrækkelige tekniske/faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer som grund- eller efteruddannelse, i det traditionelle uddannelsessystem.
- At bidrage til finansiering af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg.
- At finansiere uddannelses- og erhvervspolitiske aktiviteter
- At udvikle og vedligeholde en elektronisk udgave af kalkulations- og prissætningssystem

er der mellem overenskomstparterne etableret en uddannelsesordning.

Ordningen finansieres efter nedenstående regler:

Medarbejdere organiseret i forbundene under BAT-kartellet og virksomheder organiseret i DIO III

1. For medarbejdere organiseret i forbund under BAT-kartellet og for virksomheder organiseret i DIO III indbetaler organisationerne de af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg fastsatte beløb.

Øvrige virksomheder

2. Der er enighed om, at for virksomheder der har tiltrådt overenskomsterne, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Byggefagenes Kooperative Landssammenslutning udgør beløbet til uddannelsesfonden pr. time 0,50 kr.

§ 62 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 63 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.

Frihed til uddannelse

2. 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.
3. Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.

Medarbejderen har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden at bortfalde, dog kan maks. 6 uger kræves afviklet indenfor ét kalenderår.

4. Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstrådet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.
5. Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Anvendelsesmuligheder

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

Bidrag

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

Ledelse og administration

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

De nærmere retningslinjer fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet

Ansøgninger

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

Uoverensstemmelser

12. Såfremt Fagligt Fælles Forbund eller DIO III skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.
13. Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, [jf. § 66](#). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Kapitel 13

Socialt kapitel

§ 64 Nedsat arbejdsevne

Løn og arbejdstid

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

Godkendelse

2. Den lokale afdeling skal godkende sådanne aftaler.

Misbrug

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

Ansættelsesbevis

4. Det anbefales, at anvende det af organisationerne udarbejdede ansættelsesbevis i henhold til sociale kapitler eller et tilsvarende bevis, som opfylder samme betingelser. Se [bilag 3](#).

Uoverensstemmelser om ansættelsesbevis kan fagretsligt behandles efter samme regler som gælder for øvrige ansættelsesbeviser.

Kapitel 14 Opsigelser

§ 65 Opsigelsesregler

Varslers længde ved timelønsarbejde

1. Opsigelsesvarslernes længde er følgende:

	Virksomhed	Medarbejdere
Fra 0 - 8 ugers beskæftigelse	1 arbejdsdag	1 arbejdsdag
Fra 8 uger - 1 års beskæftigelse	2 arbejdsdage	2 arbejdsdage
Fra 1 år - 2 års beskæftigelse	3 arbejdsdage	3 arbejdsdage
Fra 2 års beskæftigelse	10 arbejdsdage	10 arbejdsdage

Ret til fratrædelse

2. Medarbejdere, der har pligt til at afgive opsigelsesvarsel samt er beskæftiget ved akkorder på under 5 dages varighed, skal have ret til at fratræde ved akkordens afslutning.

Skriftlig opsigelse

3. Opsigelsesfristen regnes fra normal arbejdstids ophør den dag, opsigelsen er modparten i hænde.

Opsigelsesvarslet skal for at være gyldigt afgives skriftlig, og modtageren kvitterer ved modtagelsen med underskrift.

Kan opsigelsen ikke afleveres personligt, kan det ske ved anbefalet skrivelse/afleveringsattest, afsendt indenfor ovennævnte frister, og poststemplets dato er gældende.

Anciennitet

4. I tilfælde, hvor en medarbejder afskediges, men genantages indenfor en periode på 9 måneder, bevares den på afskedigelsestidspunktet opnåede anciennitet.

Dette gælder dog ikke, såfremt virksomheden tilbyder tidsbestemt eller opgavebestemt ansættelsen i et tidsrum indtil opsigelsesvarslets udløb, 1-3 og 10 arbejdsdage.

5. Som afbrydelse i ancienniteten regnes ikke ferie, vejrlig, sygdom, militærtjeneste og fravær på grund af svangerskab og fødsel, jf. lov om barselsorlov m.v.

Opsigelse under sygdom og tilskadekomst

6. Medarbejdere, der ufor skyldt 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.
7. Medarbejdere med 4 måneders anciennitet, der er uarbejdsdygtige på grund af sygdom, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er uarbejdsdygtig på grund af sygdom.

Frihed i forbindelse med afskedigelse

8. 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 forudsætning af hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Bortfald af opsigelsesvarsel

9. Opsigelsesvarsløst for virksomheden bortfalder ved arbejdsledighed som følge af, at arbejdets normale udførelse forhindres eller vanskeliggøres af andre arbejdstageres arbejdsstandsning eller lockout, eller ved anden force majeure, der ikke kan tilregnes virksomheden.

Kapitel 15

Fagretlige regler

§ 66 Faglig strid

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 nærværende overenskomsts område opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller arbejdspladsen.
3. Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.

Lokal 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, og inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.
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.
7. Mæglingsmødet afholdes på arbejdspladsen såfremt en af parterne ønsker det.
8. Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale forhandling, kan ikke samtidig fungere som mæglingsmænd.
9. På mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand fra organisationernes mæglingsmænd, der består af mindst 1 fra hver organisation, der herefter ved direkte forhandling søger af løse uoverensstemmelsen. Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Organisationsmøde

10. Såfremt organisationerne er enige, kan en sag, inden den videreføres til arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne.
11. Begæring om organisationsmøde skal fremsættes over for den modstående organisation senest 4 uger efter mæglingens afholdelse.
12. Organisationsmødet tilstræbes i videst muligt omfang afholdt inden 3 uger efter modtagelse af organisationsmødebegæringen fra modstående organisation. Organisationsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
13. På organisationsmødet deltager op til to repræsentanter fra hver organisation, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.
14. På organisationsmødet fremlægges sagen mundtligt for forhandlingslederen suppleret af repræsentanter for de implicerede parter, der har mødepligt.
15. Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i den lokale mægling, kan ikke samtidig fungere som forhandlingsleder.
16. Forhandlingslederne søger herefter ved direkte forhandling at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
17. 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.

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

DIO III forelægger efter påkrav dokumentationen for forbundet.

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

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, retter DIO III henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene.

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

Faglig voldgift

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

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

Konflikt

34. Nærværende regler 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

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

§ 67 Udbetaling efter fagretlig behandling

Forfaldne beløb efter fagretlig behandling, udbetales førstkomende lønudbetalingsdag, dog tidligst 5 arbejdsdage efter, at sagens parter har fået tilsendt og modtaget kendelse og fordelingsliste.

§ 68 Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

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

5. Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Organisationsmøde

6. Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til DIO III. Tilsvarende retter DIO III omgående henvendelse til forbundet.
7. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
8. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
9. Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst. Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.
10. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger 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. vis 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 afgivelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

14. For virksomheder, der ikke er medlem af DIO III, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.
15. Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.
16. Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter DIO III sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. DIO III orienterer forbundet herom.

Orientering af forbundene

17. Det påhviler virksomheden at fremsende dokumentation til forbundet 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.

§ 69 Fagretlig behandling i bortvisningssager
--

1. I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.
2. Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
3. I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/-eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

4. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 70 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.

§ 71 Hastesag

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

§ 72 Arbejdsstandsning og vægring pga. sikkerhed og sundhed

1. Overenskomstens regler indskrænker ikke medarbejderes ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i "Norm for behandling af faglig strid".
2. Der henvises i denne forbindelse til Normens § 17 stk. 2, hvoraf det fremgår, at hvis der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, berettiger det medarbejderen at standse arbejdet.

Kapitel 16

Ligelønsnævn

§ 73 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 overenskomstsuppleringen 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, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende

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

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

Kapitel 17

Øvrige bestemmelser

§ 74 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.

§ 75 Elektroniske dokumenter

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

§ 76 Overenskomstens varighed

Overenskomsten med tilhørende forhandlede protokollater og prislister mv. træder i kraft fra og med den 1. marts 2023 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 2025.

København, den 7. marts 2023

Fagligt Fælles Forbund:

For DIO III:

Claus von Elling

Niels Grøn

Kapitel 18

Lærlinge

§ 1 Den daglige / ugentlige arbejdstid

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

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

Feriefridage

2. Lærlinges 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte lærlingeløn.

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

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

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

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

Lærlinge får kompensation for ikke afholdt feriefridage.

§ 2 Læretiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

1. Mindstelønnen for lærlinge udgør fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2023

	Pr. time	Pr. uge
1. lønperiode, variabel	kr. 73,45	kr. 2.717,65
2. lønperiode, 52 uger	kr. 88,75	kr. 3.283,75
3. lønperiode, 52 uger	kr. 101,10	kr. 3.740,70
4. lønperiode, 52 uger	kr. 122,05	kr. 4.515,85

1. januar 2024

1. lønperiode, variabel	kr. 76,05	kr. 2.813,85
2. lønperiode, 52 uger	kr. 91,90	kr. 3.400,30
3. lønperiode, 52 uger	kr. 104,65	kr. 3.872,05
4. lønperiode, 52 uger	kr. 126,35	kr. 4.674,95

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

EUX-lærlinge**Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2020**

3. EUX-lærlinge følger reglerne i det pågældende fags lærlingeoverens-komst, dog således at lønnen reguleres på følgende måde:
- Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud fra 1. februar for sven-deprøveafslutning sidste fredag i marts henholdsvis 1. au-gust for sven-deprøveafslutning sidste fredag i september i afslut-ningsåret med 52 uger for henholdsvis 4., 3. og 2. løntrin. Even-tuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 1 og er tidsmæssig variabel.
 - Uddannelsestiden efter 1. februar henholdsvis 1. august i afslut-ningsåret aflønnes med den til enhver tid gældende mindstebeta-lingssats/minimaltimeløn til sven-de/voksne medarbejdere i den respektive overenskomst.

Uddannelsesaftaler indgået efter 1. august 2020

EUX-lærlinge følger reglerne i det pågældende fags lærlingeoverens-komst, dog således at lønnen reguleres på følgende måde:

- Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud
 - fra 1. februar for sven-deprøve med afslutning sidste fredag i september i afslutningsåret

- Og fra 1. august for svendeprøve med afslutning sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret
- Reguleringen bagud sker med 1 år, for henholdsvis 4., 3. og 2. løntrin. Eventuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 1 og er tidsmæssig variabel.
- Uddannelsestiden mellem 1. februar og sidste fredag i september i afslutningsåret henholdsvis 1. august og sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret aflønnes med den til enhver tid gældende mindstbetalingssats/minimaltimeløn til svende/-voksne medarbejdere i den respektive overenskomst.

Virksomheden og lærlinge, 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 Overarbejde

1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinier og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.
2. Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.
3. Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
4. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales efter det løntrin, lærlingen er placeret på, samt tillæg efter stk. 6, 7, 8 og 9.
5. Lærlinge, der udfører overarbejde, betales udover lønnen i stk. 4 12½ % i feriegodtgørelse, der udbetales til hovedferien.

Beregning af lærlinges overarbejde

6. Alle overarbejdstimer herunder på søn- og helligdage betales med et tillæg på kr. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori nænnævnte datoer falder:

1. maj 2023 pr. time

1. lønperiode, variabel	kr.	73,45
2. lønperiode, 52 uger	kr.	88,75
3. lønperiode, 52 uger	kr.	101,70
4. lønperiode, 52 uger	kr.	122,05

1. januar 2024 pr. time

1. lønperiode, variabel	kr.	76,05
2. lønperiode, 52 uger	kr.	91,90
3. lønperiode, 52 uger	kr.	104,65
4. lønperiode, 52 uger	kr.	126,35

7. Alle overarbejdstimer 1. påske-, 1. pinse-, 1. juledag betales med et tillæg på kr. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori nedennævnte datoer falder:

1. maj 2023 pr. time

1. lønperiode, variabel	kr.	110,20
2. lønperiode, 52 uger	kr.	133,15
3. lønperiode, 52 uger	kr.	151,65
4. lønperiode, 52 uger	kr.	183,10

1. januar 2024 pr. time

1. lønperiode, variabel	kr.	114,05
2. lønperiode, 52 uger	kr.	137,85
3. lønperiode, 52 uger	kr.	157,00
4. lønperiode, 52 uger	kr.	189,50

Overarbejde til voksenlærlinge

8. Alle overarbejdstimer herunder på søn- og helligdage betales med et tillæg på pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori nedennævnte datoer falder:

1. maj 2023kr. 151,30
1. januar 2024kr. 156,60
9. Alle overarbejdstimer 1. påske-, 1. pinse-, 1. juledag betales med et tillæg på pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori nedenævnte datoer falder:
1. maj 2023kr. 226,95
1. januar 2024kr. 234,90

§ 5 Voksenlærlinge

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

Voksenlærlingen skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.

- Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingssats, jf. [§ 21](#).

§ 6 Lærlinge i svendenes akkorder

Ved lærlinges og voksenlærlinges deltagelse i akkord henvises til bestemmelserne, som gælder for øvrige medarbejdere.

Når øvrige medarbejdere yder lærlinge og voksenlærlinge akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling lærlingene.

§ 7 Løn- og ansættelsesvilkår

Lønudbetaling

1. Lærlinge ydes løn for 37 timer pr. uge inklusiv søgnehelligdage med fradrag for eventuelle forsømmelser, der ikke skyldes sygdom.

Graviditetsundersøgelse

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

Barselsløn

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

Barns 1. sygedag

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

Sundhedsordning

5. Lærlinge er omfattet af samme sundhedsordning, som gælder for voksne medarbejdere.

Skoleperiode

6. I skoleperioder ydes der løn med den for lærlingen gældende lønsats.

Session

7. Ved fremmøde på session inden for normal arbejdstid ydes der lærlingen løn for den medgåede tid.

§ 8 Særlig lønopsparing

Særlig lønopsparing

1. For lærlinge, der er ansat i henhold til overenskomsten, oprettes en særlig lønopsparingsordning, hvortil arbejdsgiveren af den ferieberettigede løn betaler følgende beløb, fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori:
1. marts 2020, indgår3%
1. marts 2024, indgår5%
Feriepenge indgår i beløbet.

Udbetaling

2. Beløbet udbetales til medarbejderne sammen med lønnen for december måned. Efter aftale kan beløbet i stedet indbetales på lærlingens pensionskonto, i det omfang, der er etableret en sådan efter overenskomstens bestemmelser.
3. Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 9 Pension

1. Lærlinge, bliver omfattet af pensionsordningen, når de er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år) og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.
2. Bidragssatserne til pensionsordningen fremgår af [kapitel 8, § 36](#).

§ 10 Forsikringsydelser til lærlinge

1. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en virksomhedsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

Løbende pension ved førtidspension (årligt) kr. 33.000

Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme kr. 100.000

Engangsbeløb ved dødsfald kr. 100.000

PensionDanmarks Sundhedsordning

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

§ 11 Arbejdstøj

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

§ 12 Sikkerhedsfodtøj

Virksomheden udleverer sikkerhedsfodtøj 1. gang ved påbegyndelse af uddannelsen, og i den efterfølgende lærlingetid efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 13 Værktøj

Virksomheden udleverer og vedligeholder 1 sæt håndværktøj, herunder knivblade og knæpuder i henhold til værktøjslisten for gulv-læggerlærlinge godkendt af det faglige udvalg. Værktøjet overdrages lærlingen efter bestået svendep prøve.

Værktøjet der overdrages til lærlingen ved bestået svendep prøve, er et fuldt sæt værktøj i henhold til den gældende værktøjsliste godkendt af det faglige udvalg på udlæringstidspunktet.

§ 14 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Køretid

2. Køretid er 50% af øvrige medarbejders sats.

Ude og rejsearbejde

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

Skoleperiode

4. Godtgørelse af befordringsudgifter ydes, hvor lærlingens 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.

5. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende lærling går.
6. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes.
7. Hvis offentlig befordring benyttes, ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.
8. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 1,10 kr. pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Beløbet reguleres i overenskomsten med de takster, som fastsættes for hvert indkomstår af Skatterådet efter Ligningslovens § 9 C.

I tilfælde af at lovgivningen på området ændres, kan denne bestemmelse opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.
9. Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekends, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 4 er opfyldt.

10. Virksomheden betaler udgiften til skolehjem, når lærlingen er optaget på skolehjem, og dette er nødvendigt for lærlingens 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 lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3 stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid).

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

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

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

Anmærkning

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

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

Virksomhedernes udgifter til lærlingens 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 mæglingssforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om

ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem FH og DA.

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

§ 15 Velfærdsforanstaltninger

Der gælder samme regler som for øvrige medarbejdere.

§ 16 Feriebestemmelser

1. Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

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

§ 17 Særlige bestemmelser

Skole

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

Svendeprøve

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

§ 18 Arbejdsmiljøuddannelse

Virksomheden betaler de bøger, der indgår i arbejdsmiljøuddannelsen i henhold til bogliste for gulvlæggerlærlinge, som er godkendt af det faglige udvalg.

Skolen udleverer bøgerne i forbindelse med lærlingens deltagelse i arbejdsmiljøuddannelsen.

§ 19 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 lærling, 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 lærling og virksomhed søges forligt ved forhandling jf. fagets fagretslige regler (det vil sige lokal forhandling, lokal mægling/mægling, organisationsmøde/organisationsmægling), dog kan uoverensstemmelser mellem lærling 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.
3. Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om fortolkning af lærlingeafsnittet 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.

Protokollater

Protokollat om arbejdsmiljø

Parterne er enige om at samarbejde om arbejdsmiljø for at mindske arbejdsulykker og nedslidning i branchen. Der er behov for en flerstrengt indsats, som indeholder virksomhedernes arbejdsmiljøindsats, parternes understøtning af virksomhedernes indsats og myndighedens indsats.

Dette protokollat om arbejdsmiljø beskriver denne flerstrengede indsats, som indeholder følgende:

- (1) Arbejdsmiljø i virksomheder
- (2) Parternes indsats overfor virksomheder
- (3) BAM-BUS og Videntjenesten
- (4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.

(1) Arbejdsmiljø i virksomheder

Parterne er enige 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 leve op til deres respektive ansvar samt 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, Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS), Branchefællesskab for Arbejdsmiljø i Bygge- og Anlæg (BFA Bygge- og Anlæg), organisationerne eller Arbejdstilsynet.

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

(2) Parternes indsats overfor virksomheder

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

Derfor igangsætter parterne en indsats om samarbejde om arbejdsmiljø på virksomheder, og en indsats om adfærd. Indsatserne er målrettet både arbejdsgiveren og de ansatte.

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

Ifølge lovgivningen skal virksomhederne og de ansatte samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder med mindst 10 ansatte gøres dette gennem en arbejdsmiljøorganisation (AMO), i virksomheder under 10 ansatte gøres dette i direkte samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte.

I løbet af 2023 opdateres reglerne på AMO-området. Når BFA Bygge- og anlægs materialer på området er opdateret, formidler parterne materialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

Indsats om sikkerhedskultur og adfærd.

For at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne er det vigtigt, at der også arbejdes med at påvirke sikkerhedskulturen og adfærden i branchen med henblik på at mindske arbejdsulykker og

nedslidning.

Parterne vil derfor igangsætte:

1. En kortlægning af initiativer, der allerede er iværksat i branchen
2. Konkretisering af, hvilke initiativer der er behov for
3. Initiativer, herunder videndeling om forskellige adfærdsregulerende værktøjer, f.eks. i et online idékatalog

(3) Byggeriets Arbejdsmiljøbus og Videntjeneste om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er parternes fælles mobile 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 p.t. ti fuldtidskonsulenter, en sekretær og en sekretariatsleder.

Videntjenesten om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere (Videntjenesten) skal medvirke til at udbrede viden til aktørerne i planlægningsfasen om værdiskabelse i byggeprocesserne gennem en god arbejdsmiljøindsats. Under forudsætning af, at der kan opnås finansiering, integreres Videntjenesten fra 2025 i BAM-BUS i forbindelse med ny mål- og rammeplan.

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 fortsat skal samle viden og formidle til virksomheder, medarbejdere og organisationer. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge- og Anlæg
- at BAM-BUS fortsat skal fungere som en konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at arbejde på, at BAM-BUS fra 2025 kan udbyde brancherettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse. I løbet af 2023 og 2024 skal parterne afklare, hvordan den supplerende arbejdsmiljøuddannelse kan indgå som en kerneydelse/tilbud fra 2025 samt finansiering, indhold og form.

Aftalen om BAM-BUS kan af begge parter opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til overenskomstperiodens udløb.

(4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

De nationale arbejdsmiljømål, herunder branchemål sætter retningen og adresserer de største udfordringer inden for bygge- og anlægsområdet, og parterne er enige om, at der er behov for tilstrækkelige ressourcer til både Arbejdstilsynet og parterne til at arbejde med opfyldelse af disse mål.

Parterne er enige om følgende i forhold til Arbejdstilsynet:

- Arbejdstilsynets indsats, viden og kompetencer skal styrkes for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- Fokus på ordnede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og byggherre 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 parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet

København, den 7. marts 2023

Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at det er relevant at sætte fokus på øget kompetenceudvikling af medarbejdere 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 videreuddanne sig inden for branchen.

Kompetenceudvikling af medarbejdere inden for digital og grøn omstilling samt ny teknologi er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst såvel som for medarbejdernes muligheder for at fastholde og udvikle deres beskæftigelsesmuligheder.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. at sætte fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder også danskkundskaber hos ikke-dansktalende medarbejdere i branchen. Endvidere er parterne enige om, at der mangler et effektivt offentligt uddannelsesstilbud til målgruppen

Der kan søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU).

2. at der er behov for kompetenceudvikling i branchen, herunder særligt inden for den digitale og grønne omstilling.

Parterne er derfor enige om, at bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond bør

- Øge tilskuddet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til en række udvalgte kurser vedrørende grøn- og digital omstilling, automatisering, og anden teknologi i produktion samt øvrige udvalgte kurser.
- Promovere ovenstående kurser på PensionDanmarks hjemmeside.

- Indføre tilskud til deltagerbetaling på udvalgte kurser og/eller uddannelser.

Der kan søges om forhøjede tilskud samt deltagerbetaling for aktiviteter, der er påbegyndt i perioden fra den 1. august 2023 og indtil udløbet af overenskomstperioden, medmindre parterne beslutter en længere periode og under forudsætning af, der er finansiering til formålet fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Der afsættes kr. 8 mio. i overenskomstperioden til dette formål.

For at øge kompetenceniveauet i branchen kan der derudover søges om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi, akademiuddannelsen i byggekoordination samt akademiuddannelsen i energiteknologi.

3. at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af PensionDanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.

Der skal arbejdes med markedsføring af PensionDanmarks efteruddannelsessitet for at øge kendskabet til og brugen af efteruddannelse. Dette arbejde skal formaliseres i fondens bestyrelse inden udgangen af 2023, og der skal sættes fokus på, at overenskomsterne har sikret støtteordningerne, og at overenskomstparterne skal identificeres som afsendere af markedsføringskampagner.

4. at fortsætte arbejdet med opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser, hvor fokus ligger på at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen med særligt fokus på digitalisering, bæredygtighed og grøn omstilling.

Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om følgende:

1. Almindelige regler

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

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.

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.

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at følge nedenstående anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde med virkning fra 1. marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler, jf. pkt. 1 i protokollet.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

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

København, den 7. marts 2023

Protokollat om gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om øvrige tiltag vedr. natarbejde

Parterne er enige om følgende øvrige tiltag vedrørende natarbejde:

1. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DIO I og CO-Industri ønsker at igangsætte forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger inden udgangen af 2023. DIO III og 3F Byggegruppen er enige om at følge og eventuelt støtte denne forskningsindsats.

2. Anbefaling om øget screening af natarbejdere

DIO III og 3F Byggegruppen bakker op om DIO I og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

3. Udvalgsarbejde

Parterne er enige om, at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal arbejde med følgende:

- Undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde samt undersøge, i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol
- Følge og drøfte følgende initiativer som DIO I og CO-Industri igangsætter i forhold til natarbejde:

- Information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde
- Dokumentationsskema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om, hvorvidt NFA's anbefalinger følges
- Minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger
- Behovet for evt. uddannelses tilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici
- Opdatering af pjecer om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde
- Minimumskrav til spørgeskema mv. til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger.
- Drøfte behovet for fælles aktiviteter, herunder en informations-kampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse om natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette – evt. i regi af BFA Bygge og Anlæg.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om udvalgsarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at der nedsættes et udvalg 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 udstationseringsdirektiv har betydning for overenskomstens regler for udstationeret arbejdskraft. Der kan indhentes relevant specialistviden 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 17. 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 baggrundsoplysninger.

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

København, den 17. marts 2020

Bilag til ovennævnte protokollat

Protokollat om anonymisering af oplysninger vedrørende udenlandske medarbejders 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 baggrundsoplysninger 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

Dansk Byggeri

3F

Sign. Anja Bülow Jensen

sign. Palle Bisgaard

Protokollat om digital indberetning

1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt.
Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger forsat kunne indberette som hidtil.
2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndelev og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, gentillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning skal medarbejderen have en kvittering, som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kvitteringen sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.
6. Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.
10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Ovenstående protokollat træder i kraft den 01.01.2024.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om udvalg om digital udveksling af dokumenter under akkord

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal drøfte muligheden for i overenskomsterne at implementere digital udveksling af dokumenter i forbindelse med akkordarbejde herunder omfangsaftale, akkordaftale, akkorderinger, optræksregnskab, akkordregnskab og skurbog.

Hvis udvalget opnår enighed om nye overenskomsttekster i overenskomstperioden, implementeres disse i overenskomsterne i forbindelse med eventuel overenskomstfornyelse, dog med forbehold for godkendelse af parternes kompetente forsamlinger.

Udvalget skal senest afsluttet sit arbejde i september 2024.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på parternes overenskomster.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes, opstartet 3. kvartal 2023 og forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om overenskomstimplementering af visse EU-direktiver

Overenskomstparterne er enige om at nedsætte en fælles arbejdsgruppe med det formål, at nå til enighed om en model for overenskomstimplementering af følgende EU-direktiver.

- EF-direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse (tidsbegrænset ansættelse direktivet)
- EF-direktiv nr. 97/81 af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde (deltidsdirektivet)
- EF-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet)

Arbejdet forventes færdiggjort inden udgangen af 2024, og implementering forventes gennemført i forbindelse med den kommende overenskomstforhandling.

Parterne er enige om, at indtil parterne aftaler en fuldstændig overenskomstimplementering af ovennævnte tre EU-direktiver, vil hjemmelsgrundlaget for tvister være følgende DA-LO aftaler:

- DA-LO aftalen om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden af 7. januar 2000,
- DA-LO aftalen om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse af 7. august 2002,
- DA-LO aftalen om implementering af direktivet om deltidsarbejde af 9. januar 2001

Indtil en eventuel overenskomstimplementering er gennemført i parternes overenskomster, kan parterne rejse krav i henhold til de ovennævnte tre aftaler som hidtil.

København, den 7. marts 2023

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:

Bygge- og anlægsoverenskomstens § 72, stk. 7

Bygningsoverenskomstens § 63, stk. 7

Overenskomstens for murer- og murerarbejdsmandsarbejde § 57, stk. 7

Industrioverenskomstens § 44, stk. 8

Gulvoverenskomstens § 56, stk. 11.

Som erstatning for ovenstående udgår Bygge- og anlægsoverenskomstens § 72, stk. 7 og følgende bestemmelse indsættes som ny § 74 (de efterfølgende paragraffer rykkes):

”§ 74 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 17. marts 2020

Protokollat om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om at ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau via ordningen om erhvervsuddannelse for voksne med to års relevant erhvervserfaring (euv1) eller tage en brancheuddannelse inden for bygge- og anlægsbranchen.

Der etableres derfor i den kommende overenskomstperiode en forsøgsordning, som giver mulighed for opkvalificering af ufaglærte medarbejdere, hvor virksomheder kan søge tilskud i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Virksomheden kan søge tilskud for medarbejdere, der har tre måneders anciennitet ved uddannelsens start, hvor eventuel læretid ikke indgår. Tilskuddet er betinget af, at der mellem virksomheden og medarbejderen skriftligt er indgået en uddannelsesaftale.

Tilskuddet ydes som et engangsbetrag, som fastsættes af bestyrelsen for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond. Tilskuddet udbetales efter ansøgning fra virksomheden, og virksomheden skal i ansøgningen vedlægge uddannelsesaftalen for at få tilskud til forløbet. Udbetalingen finder sted ved uddannelsens færdiggørelse. I det tilfælde hvor uddannelsen ikke gennemføres efter prøvetidens udløb ydes et forholdsmæssigt tilskud til virksomheden svarende til den periode, uddannelsen har varet.

Støtten til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere træder i stedet for støtte til frihed til uddannelse i kapitel 14, således at medarbejderen ikke kan gøre brug af uddannelsen i de kalenderår, hvor opkvalificeringen gennemføres.

Under uddannelsen modtager medarbejderen løn efter satserne i § 38, stk. 7.

Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond etablerer de nærmere rammer for støtte, der kan ydes til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere i den kommende overenskomstperiode, og fastsætter en gældende positivliste for hvilke uddannelsesforløb, der berettiger til tilskud.

Opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser udvides i overenskomstperioden med 1-2 medarbejdere, der primært skal arbejde med at udbrede kendskabet hos virksomheder og medarbejdere til opkvalificering af ufaglærte.

Tilskud til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere kan søges for uddannelsesforløb, der er påbegyndt i perioden fra den 1. juni 2023 og indtil udløbet af overenskomstperioden og under forudsætning af, at der er dækning i fonden inden for rammerne af den støtte, der er afsat til formålet.

Overenskomstparterne er enige om at afsætte kr. 20 mio. i overenskomstperioden til dette formål. Den nødvendige økonomi til at understøtte aktiviteterne, findes i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

Overenskomstparterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at nedsætte et arbejdsudvalg, der vil drøfte, hvordan overenskomstteksterne om uddannelse i højere grad kan anspore til øget efter- og videreuddannelse og på samme tid sikre, at der er klarhed om efter- og videreuddannelsesmulighederne og tilskudsmulighederne fra Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond.

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 1. marts 2024.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder

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

Parterne er enige om følgende.

Formål

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

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

Nyt stk. 1:

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

Nyt stk. 2:

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

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

Alternativt kan det aftales mellem virksomheden og medarbejderne, at i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler virksomheden kompensation til medarbejderen for de manglende feriedage,

sammen med lønnen. Afregningen af det resterende bidrag/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 feriefridagsopsparring, men i stedet udbetale bidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefridage.

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

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

Ikrafttrædelse

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

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

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

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

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

Kontakt til PensionDanmark

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

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 20. januar 2017

Protokollat om rekruttering og opkvalificering til bygge- og anlægsprojekter

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

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

Rekruttering

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

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

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

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

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

København, den 2. marts 2014

Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenør

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

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

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

København, den 7. marts 2017

Protokollat om 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 økono-

miske incitamenters 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. Erhvervsklynge 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 overenskomsterne.

København, den 17. 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 medarbejders 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 arbejdssøgende 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 17. marts 2020

Protokollat om ophævelse af protokollater

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

Der er videre 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 stenhuggereløvere (DB og 3F)

København, den 4. april 2019

Protokollat om overgang til den nye ferielov

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 17. marts 2020

Protokollat om uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere og opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Gulvoverenskomstens § 56, stk. 15.

København, den 7. marts 2023

Protokollat om løndannelse i parternes overenskomster

Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i parternes overenskomster skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af parternes overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

DI Overenskomst III og 3F Byggegruppen kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

København, den 7. marts 2023

**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. Sympati-strejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

3. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.
4. Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted, at søge at få den bragt til ophør.
5. Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.
6. Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part.

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

§ 3

1. Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres ved Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4

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

- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.
- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5 (udgået)

Note

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

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

§ 6

1. Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.
2. Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der udover ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7

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

§ 8

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

5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke 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.
Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10

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

§ 11

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

§ 12

1. Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.
2. Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

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

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

København, den 1. oktober 1992

Bilag 2

Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem **medarbejder:**

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

og **virksomhed:**

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

- 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: ____
- For ansættelsesforholdet gælder den mellem Dansk Byggeri og Vælg forbund
gældende overenskomst: Vælg overenskomst
- Arbejdsmarkeds pension, ja ☐ Nej ☐. Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: ____
- Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: ____ kr. ____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt ☐ Hver 14. dag ☐ Andet: ____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudtidsløn, betaling for ude- og rejsearbejde og
genetillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og
arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende
lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.
- Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: ____ timer/uge
- 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.
- Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til virksomheden på telefon ____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids
begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag.
Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.
Fravær - øvrigt: Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

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. møbelpolstre, arbejdsdreng eller andet.

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives Dansk Byggeri.

Som lønmodtagerorganisation angives det forbund, der er lønmodtagerpart i de overenskomster, som Dansk Byggeri har med medlemmer af BAT-Kartellet, 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 virksomhedstilknytning.

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

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregnsformer, 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 3

Ansættelsesbevis i.h.t. sociale kapitler



Ansættelsesbevis i henhold til "sociale kapitler"

Mellem medarbejder:	og virksomhed:
Navn: _____	Navn: _____
Adr.: _____	Adr.: _____
Post nr.: _____	Post nr.: _____
Fødselsdato: _____	CVR-nr.: _____
Tlf.nr.: _____	Tlf.nr.: _____
Pengeinst.: reg.nr. _____ kto.nr.: _____	

Der er indgået aftale om ansættelse efter følgende overenskomsts sociale kapitler:

- ☐ Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
☐ Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
☐ Murer- og murarbejdsmandsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

Tiltrædelsesdato: _____

Ansæt til følgende funktion: _____ i følgende omfang: _____ dage pr. uge _____ timer pr. uge.

Det bemærkes, at overarbejde betales ved arbejde ud over de nævnte timetal.

Arbejdsmarkeds pension: Ja ☐ Nej ☐ hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: _____

Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet: _____ kr.

Lønnen udbetales: Ugentligt ☐ Hver 14. dag ☐ Andet: _____

Eventuelle offentlige tilskud i h.t. gældende lovgivning: _____

Er der indgået aftale eller skal der indgås § 56 aftale: Ja ☐

Såfremt aftalen er tidsbegrænset, anføres udløbstidspunktet: _____

Fravær - sygdom:

Ved sygdom skal der gives besked til virksomheden på telefon _____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.

Fravær - øvrigt:

Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie o.l. skal være aftalt.

Personalehåndbog er udleveret: Ja ☐ Nej ☐

Den _____

Virksomheden _____

Medarbejderen _____

Bilag 4

Funktionærlignende ansættelse

Aftale om funktionærlignende ansættelse

Medlem medarbejder	og virksomhed
Navn:	Navn:
Adresse:	Adresse:
By:	By:
Tlf.nr.:	Tlf.nr.:
Fødselsdato:	CVR nr.:
Pengeinst:	
Reg.nr.:	Konto nr.:
Stillingsbetegnelse (eller arbejdets art):	Ansæt pr.:

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- ☐ Bygningsoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F
☐ Gulvoverenskomsten mellem Dansk Byggeri og 3F

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, tillige med betalingen herfor, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ferie

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

Søgnehelldage

Der gives fuld løn på søgnehelldage, feriefridage, Grundlovsdag og 1. maj.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Hvis feriefridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefridag.

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 funktionærlignende vilkår har virkning fra: _____

_____dag, den _____

Medarbejder

Virksomhed

Bilag 5

Aftale om ferieoverførsel



BAT

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 ☐ Ferie 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 ovennævnte 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

Bilag 6

Pensionsoverførsel

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

København, den 7. marts 2023

For DI Overenskomst III v/DI

For 3F Byggegruppe, Fagligt
Fælles Forbund

Bilag 7

Uddrag af bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010.

Kapitel 9

Velfærdsforanstaltninger

§ 60

1. Arbejdsgiveren skal sørge for, at den ansatte under arbejdet har adgang til:
 - Toilet, der er aflåseligt,
 - Spiserum med borde og siddepladser med ryglæn samt adgang til drikkevand i nærheden,
 - Håndvask med rindende koldt og varmt vand,
 - Omklædningsrum,
 - Brusebad, jf. dog stk. 2
 - Soveplads, hvis der på arbejdsstedet udføres tjeneste med tilladelse til at sove.
2. Ved arbejde, hvor de ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger, og hvor vand- og kloaktilslutning ikke er umiddelbart muligt, skal brusebad kun etableres, hvis arbejdet:
 - er meget støvende eller på anden måde stærkt tilsmudsende,
 - medfører risiko for forurening med materialer, der er smittefarlige,
 - medfører fare for at komme i berøring med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed eller sundhed er vigtigt at få fjernet fra huden, eller hindre spredning af, eller
 - udsætter den ansatte for høje temperaturer eller er forbundet med stor fysisk anstrengelse.
3. Gravide kvinder og ammende mødre skal have mulighed for at hvile sig liggende under passende forhold.

4. Ansatte, der under arbejdet har risiko for at blive forurenede med materialer, der kan være smittefarlige, eller komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sikkerheds- eller sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden, skal benytte de faciliteter, som tjener til at hindre påvirkning fra eller spredning af de pågældende stoffer eller materialer. Indtagelse af mad og drikke må ikke finde sted i arbejdsrum, hvor der udføres arbejde af nævnte karakter.

§ 61

1. Faciliteterne skal etableres på eller i umiddelbar nærhed af byggepladsen og være til rådighed fra arbejdets begyndelse.
2. Faciliteterne kan dog helt eller delvis etableres på et samlingssted uden for byggepladsen ved arbejde, hvor de ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger.
3. Etablering af faciliteter på et samlingssted kan desuden ske ved anlægsarbejde, hvor byggepladsen flytter sig under fremføring af anlægsarbejde som fx ved vejbygning og ledningsarbejde.

§ 62

1. Faciliteterne skal være hensigtsmæssigt beliggende i forhold til hinanden og de enkelte arbejdssteder og have gode adgangsforhold. Der må højst være en afstand af 200 meter eller en transporttid på 5 minutter til toilet.
2. Toiletter, håndvaske og brusebade skal findes i et antal, så der er mindst:
 - 1 toilet for hver 15 personer
 - 1 håndvask for hver 5 personer og
 - 1 brusebad for hver 10 personer.

§ 63

1. Faciliteterne kan etableres i skurvogne, skure, pavilloner, eksisterende bygninger m.v. Hvis faciliteterne etableres i skurvogne eller andre flytbare enheder, skal disses størrelse og indretning opfylde kravene i bekendtgørelse om indretning af skurvogne og lignende, jf. dog § 64. Etableres faciliteterne på anden måde, fx i bygninger på stedet, skal disses brugsværdi have en lignende standard.
2. Hvis varigheden af arbejdet eller samlingsstedet er mere end 2 måneder, skal toiletterne tilsluttes kloak.

Hvis varigheden af arbejdet eller samlingsstedet er mindre end 2 måneder, skal toiletterne tilsluttes kloak, hvis kloak er fremført til byggepladsen og tilslutning kan ske uden rendegravning eller lign., jf. dog § 64.

§ 64

1. I forbindelse med arbejde, hvorved der hos den enkelte arbejdsgiver er højst 4 ansatte, og ansattes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger, kan faciliteterne etableres i andre flytbare enheder end dem, der kræves efter § 63, såfremt de er egnede og forsvarligt indrettede. Der kan desuden anvendes afløbsfrit toilet.

§ 65

1. I forbindelse med anlægsarbejde, hvor byggepladsen flytter sig under fremføringen af anlægget, og hvor faciliteterne ikke etableres på et samlingssted, men etableres løbende i umiddelbar nærhed af byggepladsen, finder §§ 60 - 64 anvendelse med følgende lempelser:

- Toiletter kræves ikke tilsluttet kloak.
- Samme rum kan benyttes til omklædning og spisning. Dette gælder dog ikke, hvis faciliteterne etableres fælles for flere arbejdsgiveres ansatte, eller hvis der findes brusebad.
- Brusebad kræves kun, hvis vand- og kloaktilslutning er umiddelbart mulig. Brusebadet skal dog etableres, hvis arbejdet:
 - a. er meget støvende eller på anden måde stærkt tilsmudsende,
 - b. medfører risiko for forurening med materialer, der er smittefarlige,
 - c. medfører fare for at komme i berøring med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed og sundhed er vigtigt at få fjernet fra huden, eller
 - d. udsætter den ansatte for høje temperaturer eller er forbundet med stor fysisk anstrengelse.

§ 66

Hvor der anvendes afløbsfrit toilet, skal dette have samme hygiejniske standard som toiletter med vandudskyldning.

§ 67

1. Faciliteterne kan være fælles for flere arbejdsgiveres ansatte under forudsætning af, at kravene til faciliteterne i §§ 60 – 66 er opfyldt i forhold

til det antal ansatte, som samtidig har dem til rådighed. Faciliteterne på byggepladsen må ikke være til rådighed for andre end de pågældende arbejdsgiveres ansatte.

2. Kvinder og mænd skal enten have adskilte omklædningsrum og baderum eller mulighed for at benytte samme rum hver for sig.

§ 68

1. Rummene skal opvarmes i nødvendigt omfang, så der under benyttelsen er en temperatur på mindst 18°C.
2. Rummene skal holdes ryddelige, rene og forsvarligt vedlige.
Rummene må ikke benyttes til uvedkommende formål.

Indkvarteringslokaler

§ 69

1. Hvis de ansattes sikkerhed eller sundhed gør det nødvendigt, navnlig på grund af arbejdets art, antallet af ansatte eller byggepladsens afstands beliggenhed, skal arbejdsgiverens stille lettilgængelige opholdsrum og/eller indkvarteringslokaler til rådighed
2. Hvis der ikke findes sådanne lettilgængelige rum eller lokaler, skal der stilles andre faciliteter til ansattes rådighed
3. De ansatte have adgang til sovepladser, et tilstrækkeligt antal sanitære installationer, spiserum, hvilerum og det nødvendige antal skabe, borde og stole med ryglæn. Brugsværdien af disse velfærdsforanstaltninger skal have en standard, der svarer til de i § 60 nævnte foranstaltninger.
4. Der skal ved indretningen af faciliteterne tages hensyn til, om der både er mandlige og kvindelige ansatte.

Særlige forhold

§ 70

1. Såfremt der på en byggeplads foreligger særlige forhold i forbindelse med snævre pladsforhold eller trafikhensyn, som ikke gør det muligt at opfylde bestemmelserne i § 62, stk. 2, og § 63 kan disse fraviges i det omfang, det er nødvendigt.
2. Der skal i så fald, inden arbejdet påbegyndes, foreligge en dokumentation herfor og en plan for, hvorledes velfærdsforanstaltninger skal gennemføres. Dette materiale skal være tilgængeligt for de ansatte.

Bilag 8

Havvindmøller

Parterne er enige om, at overenskomstens arbejdstidsregler ved aftale kan fraviges ved arbejde på kystnære havvindmøller, ikke kystnære havvindmøller samt for direkte tilknyttet arbejde således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan indgå en lokalaftale om, at overenskomstens regler om arbejdstid kan fraviges således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

Krav om Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. DI DIO III og 3F Byggegruppen har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og

fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20.

Ovenstående ændring er, jf. bekendtgørelsens § 21, betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. DI DIO III og 3F Byggegruppen vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

I tilfælde af, at Arbejdstilsynet ikke godkender

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende den ovenstående bestemmelse, vil en virksomhed i stedet kunne ansøge om konkret at kunne fravige § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

Teksten i bilag 8 ændres herefter til følgende:

Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og tillidsrepræsentanten indgå en lokalaftale om, at overenskomstens arbejdstidsregler fraviges således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere der hovedsageligt arbejder på land kan ikke omfattes af ovenstående.

Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til ovenstående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemføres – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse - en af ovenstående to bestemmelser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

Dette protokollat vedrører alene arbejdstid på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde.

København, den 7. marts 2023

Stikordsregister

4

46-timers arbejdsuge 22

A

Afholdelse af ferie 56
 Flytning af ferie 57
 Hovedferie 56
 Kollektiv ferielukning 57
 Lægning af ferie 56
 Restferie 56
 Akkordgrundlag 38
 Akkordering 38
 Akkordløn 38
 Forberedende arbejde 39
 Kritik af arbejdet 38
 Medarbejderens
 meddelelsespligt 39
 Rum uden tillæg 39
 Spildtid 39
 Strøm 39
 Tildeling 38
 Akkordudbetaling og -forskud 39
 Ansættelsesbevis 15
 Ansættelseskodeks 94
 Arbejdsfordeling 22
 Arbejdsmiljørepræsentanter .. 75
 Arbejdsret 91
 Arbejdsstandsning 91
 Arbejdstid 21
 4-dages arbejdsuge 21
 4-dages uge ved rejsearbejde
 21
 Arbejdstidens længde og
 inddeling 21

ATP 45
 For månedslønnede 46
 For ugelønnede 46

B

Barns 1. sygedag 49
 Betalingssatsen 49
 Friheden omfatter 49
 Hjemmeværende barn/børn
 49
 Barsel 51
 Betaling af søgnehellidage,
 feriefridage, seniorfridage og
 børneomsorgsdage 65
 Arbejde på søgnehellidag 67
 Betaling 66
 Dødsfald 68
 Forskud 66
 Fratrædelse 67
 Garanti 68
 Restbeløb 67
 Ret til forskud 67
 Særlig lønopsparing 65
 Udbetaling af forskud 66
 Bortgang i akkord 41
 Bygge- og Anlægsbranchens
 Udviklingsfond 78
 Børneomsorgsdage, barns 2.
 sygedag og lægebesøg 50
 Udbetaling af særlig
 lønopsparing 50
 Børns hospitalsindlæggelse... 49

D

DA/LO Udviklingsfond 78

E

Efteruddannelse.....	77
Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	75
Elektroniske dokumenter	94

F

Faglig Feriefond	64
Faglig strid	84
Faglig voldgift	86
Konflikt.....	87
Lokal mægling.....	84
Organisationsmøde	85
Tidsfrister.....	88
Fagretlig behandling i bortvisningssager	90
Feriegodtgørelse.....	60
Ferieregler for udstationerede medarbejdere	69
Afholdelse af ferie	69
Betalning af ferie	69
Tyske virksomheder	70
Forsikringer	19
Forskudt normal arbejdstid	21
Forsøgsordninger	19
Fridage, ferie og skovture	24
Funktionærlignende ansættelsesvilkår	16
Anciennitet.....	17
Arbejdstid	17
Fagretlig behandling.....	19
Ferie	18
Kompensation	18
Lønningsperiode og lønudbetaling	19
Løn vurdering	16
Opsigelse	17

Pension af ferietillæg.....	18
Sygdom	19
Særlig lønopsparing	18
Udbetaling	18
Uddannelse	17

G

Generelt	29; 30
Behandling af uoverensstemmelser	31
Lønfastsættelse.....	30
Misforhold som helhed	30
Gensidige forpligtelser	10
Forpligtelser.....	10
Kvalifikationer	10
Vådumsarbejde	11
Gensidige forpligter Kvalitetssikring	10
Gulvlægernes Ferietillægssfond	64

H

Hastesag	91
Helligdage	27

I

Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	61
Informationsmøde	14

K

Kørepenge - Transportgodtgørelse	35
Ansæt på værksted	35
Frizone	35
Færge og brobillet	36

Kørepenge.....	35
Køretid.....	35
Kørsel i arbejdstiden	36
Samkørsel	35
Udenfor arbejdstid.....	35

L

Ligelønsnævn	92
Lærlinge	96
Arbejds miljøuddannelse ...	107
Arbejdstøj	103
Barns 1. sygedag	101
Barselsløn	101
Beregning af lærlinges overarbejde.....	98
Den daglige / ugentlige arbejdstid	96
EUX-lærlinge	97
Fagretlig behandling.....	107
Feriebestemmelser	106
Feriefridage	96
Forsikringsydelse til lærlinge	102
Graviditetsundersøgelse ..	101
Læretiden	96
Lærlinge i svendenes akkorder.....	100
Løn	96
Løn- og ansættelsesvilkår	100
Lønudbetaling	100
Overarbejde	98
Overarbejde til voksenlærlinge	99
Pension	102
PensionDanmarks Sundhedsordning	102
Rejsegodtgørelse	103
Session.....	101

Sikkerhedsfodtøj.....	103
Skoleperiode	101
Sundhedsordning	101
Særlige bestemmelser	106
Velfærdsforanstaltninger ..	106
Voksenlærlinge.....	100
Værktøj.....	103
Lærlinges deltagelse i akkord	41
Løn under sygdom og tilskadekomst.....	47
Lønforhold	28
Minimalløn	28
Ungarbejderløn.....	28

M

Medarbejdere på folkepension	68
---------------------------------------	----

N

Nedsat arbejdsevne	81
Ansættelsesbevis	81
Godkendelse	81
Løn og arbejdstid.....	81
Misbrug.....	81
Nye materialer.....	41
Nyoptagne virksomheder	9

O

Omgåelse af overenskomsten	11
Opgørelse af akkorder	40
Akkordopgørelse	40
Fagretlig behandling.....	41
Gulvprislisten.dk	40
Kritikfrister	40
Tidsfrister.....	40
Udbetaling	40

Opsigelsesregler	82
Anciennitet.....	82
Bortfald af opsigelsesvarsel.....	83
Frihed i forbindelse med afskedigelse.....	83
Opsigelse under sygdom og tilskadekomst.....	83
Ret til fratrædelse	82
Skriftlig opsigelse	82
Varslers længde ved timelønsarbejde	82
Optjening af ferie	55
Overenskomstens område.....	9
Dækningsområde	9
Fagområder	9
Overenskomstens varighed ...	94
Overførsel af ferie	59
Overnatning	36

P

Pension og sundhedsordning	43
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov efter 1. juli 2023	44
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov før 1. juli 2023.....	44

R

Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde	26
--	----

S

Samarbejde og arbejdsmiljø ..	75
Seniorordning	68
Skurforhold og velfærdsregler	33
Smudstillæg	33

Sygdom og ferie.....	58
Systematisk overarbejde	26
Særlige bestemmelser	62
Afkald på ferie	63
Arbejde i ferien	63
Feriepengegaranti	63
Forældelse af feriegodtgørelse.....	63
Modregning og tilbageholdelse.....	63
Uoverdragelighed	62
Uoverensstemmelser	63

T

Tillidsrepræsentantsregler	71
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter	73
Klager eller henstillinger	71
Klublove.....	74
Medarbejderklub.....	74
Samarbejde	71
Valg af tillidsrepræsentant..	71
Valgets gyldighed	72
Valgret for lærlinge	72
Tillæg for overarbejde	27
Timeindberetning og lønsudbetaling.....	31

U

Udbetaling efter fagretlig behandling	88
Uddannelsesordning	77
Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold Organisationsmøde	89
Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsforhold.....	88

Udenlandske medarbejderes	
løn- og arbejdsforhold	
Faglig voldgift	89
Fortrolighed	90
Orientering af forbundene ..	90

V

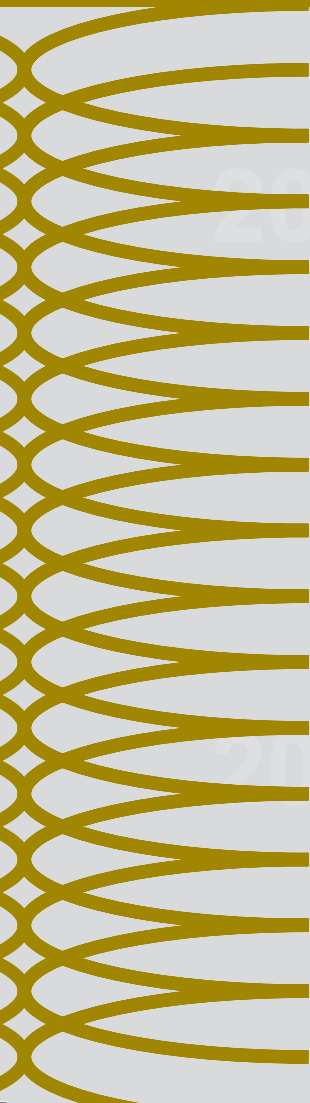
Varierende ugentlig arbejdstid	
.....	21
Vikararbejde.....	12

Vikarbureauet er ikke medlem	
af DIO III	12
Vikarbureauet er medlem af	
DIO III	12
Værktøj	33
Aflåseligt rum.....	34
Omsorg for værktøj	34
Ved ændringer i	
værktøjslisten.....	34
Vedligeholdelse af værktøj.	33
Værktøj til tillærte	34

2023

DI
H.C. Andersens Blvd. 18
1553 København V
Telefon: 33 77 33 77
di@di.dk
www.danskindustri.dk

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



2023

2023

2023