



JORD- OG BETONOVERENSKOMSTEN 2023

Gældende i København, Frederiksberg og Amager

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III OG BYGGE-, JORD- OG MILJØARBEJDERNES FAGFORENING

INDHOLD

Kapitel 1 Overenskomstens gyldighedsområde.....	8
§ 1 Gyldighedsområde	8
§ 2 Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser	8
§ 3 Optagelse af nye medlemmer	9
Kapitel 2 Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde	11
§ 4 Informationsmøde	11
Kapitel 3 Ansættelsesforholdet.....	12
§ 5 Oplysninger om ansættelsesforholdet.....	12
§ 6 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	13
Kapitel 4 Arbejdstidsbestemmelser	18
§ 7 Den ugentlige arbejdstid	18
§ 8 Den daglige arbejdstid	18
§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid	19
§ 10 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	19
§ 11 Weekendarbejde	20
§ 12 Deltid	21
§ 13 Udearbejde.....	22
§ 14 Tilkaldearbejde.....	23
§ 15 Fridage	23
§ 16 Anden arbejdstid	24
Kapitel 5 Overarbejde, forskudt tid, holddrift	25
§ 17 Overarbejde	25
§ 18 Systematisk overarbejde.....	25
§ 19 Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling	26
§ 20 Forskudt arbejdstid.....	27
§ 21 Holddriftsarbejde	28
Kapitel 6 Tidlønsbestemmelser	33
§ 22 Voksne medarbejdere	33
§ 23 Nyansatte uden brancheerfaring	33
§ 24 Boligtillæg til visse medarbejdergrupper (gældende pr. 1. januar 2024	33
§ 25 Generelt	35
§ 26 Vejrlig	37
§ 27 Dag- og nattevagt.....	37

§ 28	Velfærdsforanstaltninger - ikke-permanente arbejdspladser.....	37
Kapitel 7	Særbestemmelser.....	39
§ 29	Kørselsgodtgørelse.....	39
§ 30	Rådighedsvagt.....	40
§ 31	Hotel og fortæring.....	41
Kapitel 8	Lønudbetaling.....	42
§ 32	Lønningsperioden.....	42
§ 33	Lønudbetaling.....	42
§ 34	Lønsedler.....	44
Kapitel 9	Resultatløn.....	45
§ 35	Akkordtidsfortegnelse, Vejledende tider og priskurant.....	45
§ 36	Regler for akkordarbejde.....	45
§ 37	Lærlinges deltagelse i akkord.....	47
§ 38	Akkordfastsættelser efter Vejledende Tider.....	47
§ 39	Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier.....	48
§ 40	Andre akkorder.....	48
§ 41	Minutfaktorer.....	49
§ 42	Akkordforskud.....	49
§ 43	Akkorderingskrav.....	50
§ 44	Akkordopgørelse.....	51
§ 45	Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider.....	54
Kapitel 10	Pension.....	55
§ 46	Pension og sundhedsordning.....	55
Kapitel 11	Sygdom, barns 1. sygedag m.v.....	59
§ 47	Sygdom og tilskadekomst.....	59
§ 48	Barns første sygedag.....	61
§ 49	Børns hospitalsindlæggelse.....	62
§ 50	Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg ..	62
§ 51	Barsel.....	63
§ 52	Omsorgsdage.....	67
Kapitel 12	Ferie- og søgnehelligdaysregler.....	68
§ 53	Optjening af ferie.....	68
§ 54	Afholdelse af ferie.....	69
§ 55	Sygdom og ferie.....	72
§ 56	Overførsel af ferie.....	73
§ 57	Feriegodtgørelse.....	73

§ 58	Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse.....	75
§ 59	Særlige bestemmelser	76
§ 60	Faglig feriefond	78
§ 61	Betaling af Søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	79
§ 62	Seniorordning	82
§ 62	Medarbejdere på folkepension	83
§ 64	Ferieregler for udstationerede medarbejdere.....	83
Kapitel 13	Samarbejdet	86
§ 65	Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	86
§ 66	Tillidsrepræsentantsregler.....	86
§ 67	Arbejdsmiljørepræsentanter	91
§ 68	Samarbejdsråd.....	91
§ 69	Samarbejde og arbejdsmiljø	92
Kapitel 14	Uddannelse	93
§ 70	Frihed til uddannelse.....	93
§ 71	Uddannelsesfond	93
§ 72	DA/LO Udviklingsfond	93
§ 73	Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond.....	94
Kapitel 15	Ansættelse og afskedigelse	97
§ 74	Ansættelse	97
§ 75	Afskedigelse	97
§ 76	Hjemsendelse	100
Kapitel 16	Ungarbejdere.....	102
§ 77	Almindelige bestemmelser	102
§ 78	Antagelse af ungarbejdere	102
§ 79	Aflønning af ungarbejdere.....	103
§ 80	Sikkerhed og uddannelse.....	104
Kapitel 17	Regler for behandling af faglig Strid.....	105
§ 81	Faglig strid.....	105
§ 82	Fagretlig behandling i bortvisningssager.....	109
§ 83	Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	110
§ 84	Arbejdsret.....	113
§ 85	Hastesag	113
§ 86	Arbejdsstandsning og -vægring pga. sikkerhed og sundhed	113
§ 87	Overenskomststridige konflikter	113

Kapitel 18 Ligelønsnævn	115
§ 88 Ligelønsnævn.....	115
Kapitel 19 Øvrige bestemmelser	117
§ 89 Arbejdstøj	117
§ 90 Redskaber og værktøj.....	117
§ 91 Forsøgsordninger.....	117
§ 92 Elektroniske dokumenter.....	118
§ 93 Revision af overenskomst mv.	118
§ 94 Entrepriseforhold.....	119
§ 95 Vikararbejde	120
§ 96 Omgåelse af overenskomsten	121
§ 97 Ansættelseskodeks.....	122
§ 98 Overenskomstens varighed	122
Kapitel 20 Lærlinge.....	124
§ 1 Den daglige arbejdstid	124
§ 2 Læretiden	125
§ 3 Løn	125
§ 4 Voksenlærlinge	126
§ 5 Lærlinge i svendenes akkord	127
§ 6 Løn- og ansættelsesforhold	127
§ 7 Særlig opsparing	128
§ 8 Pension	129
§ 9 Forsikringsydelse til lærlinge.....	129
§ 10 Arbejdstøj	130
§ 11 Sikkerhedsfodtøj	130
§ 12 Værktøj.....	130
§ 13 Rejsegodtgørelse	130
§ 14 Velfærdsforanstaltninger	133
§ 15 Feriebestemmelser	133
§ 16 Særlige bestemmelser	134
§ 17 Overarbejde	134
§ 18 Fagretlig behandling.....	135
Kapitel 21 Protokollater.....	137
Protokollat om arbejdsmiljø	137
Protokollat om kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen	141
Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.....	143
Protokollat om gravides natarbejde.....	145

Protokollat om øvrige tiltag vedr. natarbejde	146
Protokollat om lærlinge i akkord	148
Protokollat om udearbejde/tilkaldearbejde og rådighedsvægt/hotel og fortæring	148
Protokollat om udvalgsarbejde	149
Protokollat om Forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse	149
Protokollat om digital indberetning	151
Protokollat om udvalg om digital udveksling af dokumenter under akkord	152
Protokollat om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	153
Protokollat om overenskomstimplementering af visse EU- direktiver.....	154
Protokollat om 2x2 kurser.....	155
Protokollat om opkvalificering af ufaglærte medarbejdere	156
Protokollat om udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse	157
Protokollat om.....	158
Løndannelse i parternes overenskomster	158
Protokollat om supplerende ferie for udstationerende virksomheder	158
Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder	161
Protokollat om oplysning om brug af underentreprenører	162
Protokollat om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien.....	163
Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse	165
Protokollat om permanent priskurantudvalg	167

Protokollat om ophævelse af protokollater.....	168
Protokollat om overgang til det nye ferieår.....	169
Protokollat om uddannelsesrepræsentant.....	169
Protokollat om konsekvens på elev og lærlinge områderne af den nye ferielov pr. 1. september 2020.....	170
Protokollat om pensionsforhold til medarbejdere med få timer	170
Protokollat om refusion ved forældreorlov	170
Protokollat om havvindmøller	171
Forståelsesbilag Adgang til at indgå lokalaftaler	171
Kapitel 22 Bilag	172
Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	172
Bilag 2 Rejsegodtgørelse	179
Bilag 3 Vinterbyggeri.....	182
Bilag 4 Ansættelsesbevis	187
Bilag 5 Ansættelsesbevis funktionærlignende	189
Bilag 6 Aftale om forpraktik	191
Bilag 7 Aftaleblanket om overførsel af ferie.....	194
Bilag 8 Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde	196
Bilag 9 Pensionsoverførsel.....	196
Bilag 10 Havvindmøller	197
Stikordsregister	199

Kapitel 1

Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1 Gyldighedsområde

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

§ 2 Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser

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

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

Vekslende beskæftigelse

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

Flytning

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

§ 3 Optagelse af nye medlemmer
--

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

Nye medlemmer med anden overenskomst

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

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

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

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

Tilpasningsforhandlinger

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

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

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

Kapitel 2

Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

§ 4 Informationsmøde

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

Kapitel 3

Ansættelsesforholdet

§ 5 Oplysninger om ansættelsesforholdet

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.

§ 6 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

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

Organisationerne har udarbejdet en blanket der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Se [bilag 5](#).

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

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

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

Løn

4. Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.
En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.
5. Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.
Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

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

Opsigelse

7. I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2
Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.
Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens [§ 74, stk. 8](#) og 1 finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.
8. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende indenfor et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod

gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Arbejdstid

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

Ferie

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

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

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

Pension af ferietillæg

11. Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Søgnehelligdage

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

Feriefridage

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

Særlig opsparing

15. For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning. Af den ferieberettigede løn indbetaler virksomheden
- | | |
|-------------------------|-------|
| pr. 1. marts 2023 | 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. Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

18. Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2 a og 2 b, 16, 17 og 17 a.
- Hvor intet andet er nævnt i denne bestemmelse eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

Fagretlig behandling

19. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af ovenstående retningslinjer behandles efter overenskomstens [Regler for behandling af faglig Strid](#).
- Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

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

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

Kapitel 4

Arbejdstidsbestemmelser

§ 7 Den ugentlige arbejdstid

1. Den normale effektive arbejdstids længde er pr. uge 37 timer
2. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage.
3. 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 tillæg til timelønnen på 100%, som beregnes af mindstebetalingssatsen.

§ 8 Den daglige arbejdstid

Daglig arbejdstid

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

Fastlæggelse af daglig arbejdstid

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

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

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

§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid

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

§ 10 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing

1. Der er ud over det anførte i [§ 7](#) lokalt adgang til skriftligt at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer, mod at de overskydende timer fortrinsvis afspadseres som hele dage inden 3 måneder fra optjeningsperioden.
Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til [§ 17 stk. 2, 1. afsnit](#).
2. En sådan aftale giver ikke anledning til udbetaling af overarbejdstillæg.
3. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden.

§ 11 Weekendarbejde

Betingelser

1. Såfremt der lokalt kan opnås enighed herom, kan der etableres weekendarbejde.
2. Der arbejdes i så fald maksimalt 12 timer på henholdsvis lørdage og søndage.
3. Begyndelses- og sluttidspunkt for arbejdstiden på lørdage og søndage fastsættes af virksomheden.
4. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse.
Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.
5. Aftale om etablering af weekendarbejde på de enkelte virksomheder kan kun indgås, såfremt der organisationerne imellem er enighed herom.
6. Overtrædelse af stk., 4 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket vil medføre øjeblikkelig fratræden fra virksomheden. Såfremt en virksomhed er medvidende om overtrædelse af stk. 4, kan etablering af weekendarbejde suspenderes.
7. Uenighed om foranstående afgøres efter overenskomstens [Regler for behandling af faglig Strid](#).

Lønforhold

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

udgør mindst den normale betaling på arbejdsstedet for en normal uges aflønning.

Fridage og arbejde på søgnehelligdage

12. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfrie. Såfremt der er fastlagt arbejdsfrie dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkelte medarbejders gennemsnitstimefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Beløbet betales af den enkelte medarbejders særlig lønopsparing, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders særlig lønopsparing.
13. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke særlig lønopsparing.

ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

§ 12 Deltid

Deltidsbeskæftigelse

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

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

Ændring af den normale ugentlige arbejdstid kan ske efter bestemmelserne i [§ 8](#).
3. Aflønning af deltidbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig

kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

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

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

4. Organisationerne har i henhold til [Regler for behandling af faglig Strid](#) påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse og herunder tilfælde, hvor antallet af deltidsbeskæftigede skønnes urimeligt.
5. Der er enighed om, at overenskomsternes bestemmelser om anciennitet gælder for deltidsarbejdere på samme måde som for fuldtidsarbejdere.

Erhvervshæmmede

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

Delpension, delefterløn

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

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

§ 13 Udearbejde

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

§ 14 Tilkaldearbejde

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

§ 15 Fridage

1. maj

1. 1. maj er hel fridag.

Grundlovsdag

2. Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med særlig lønopsparing i henhold til [§ 60 stk. 5](#).

Feriefridage

3. Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
4. Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. [§ 60](#) og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.
5. Forskud for feriefridagene udgør til voksne medarbejdere:
1. marts 2023..... kr. 1.300,00
1. maj 2024..... kr. 1.500,00
Til ungarbejdere
1. marts 2023..... kr. 700,00
1. marts 2024..... kr. 800,00
6. Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen, og feriefridagen kan udskydes til senere.

§ 16 Anden arbejdstid

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

Kapitel 5

Overarbejde, forskudt tid, holddrift

§ 17 Overarbejde

Udførelse af overarbejde

1. Overarbejde kan forlanges udført i den udstrækning, som hensynet til arbejdets tarv kræver.
2. Virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom.

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

Opgørelse af overarbejde

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet 1/2 times spisepause straks efter dagarbejdstidens ophør.

Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

Natarbejde

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

§ 18 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 9](#), kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuger og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

2. Systematisk overarbejde skal - medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten - afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse.
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
4. Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 19 Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling

Betaling af overarbejde

1. Overarbejde betales i de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør med et tillæg til timelønnen af50 %
Af nævnte 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før normal arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 6.
2. Overarbejde herudover (natarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen af100 %
Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen af 100 %

3. Forannævnte procenttillæg beregnes af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 22](#).

Arbejdsfrie hverdage

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

Fradrag for spisetider

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

§ 20 Forskudt arbejdstid

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

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

Varsling til forskudt arbejdstid

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

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

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

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

4. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18, for så vidt bestemmelserne i stk. 2 og 3, er opfyldte.

5. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18, men dog påbegyndes inden kl. 24, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2023 indgår, følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18 til kl. 22 28,15 kr.

Fra kl. 22 til kl. 6 48,40 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen 58,75 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. januar 2024 indgår, ændres satserne til følgende:

Fra kl. 18 til kl. 22 29,15 kr.

Fra kl. 22 til kl. 6 50,10 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24 eller derefter, betales indtil kl. 6 morgen 60,80 kr.

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

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

§ 21 Holddriftsarbejde

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

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

Virksomhedens driftstid

2. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte medarbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet

driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

Varsel og varighed

3. Ved etablering af holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, idet dog medarbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller som kan betragtes som holddriftsarbejdere jf. stk. 4, ikke kan gøre fordring på varsel.

Dersom arbejdet fordres udført inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for holddriftstillæg.

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

Arbejdstid (metode 1)

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

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

Arbejdstid (metode 2)

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

Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan.

Holddriftsarbejdere

6. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Særlige arbejdstidsbestemmelser

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

Afbrydelse, omlægning eller overflytning

9. Ved afbrydelse, omlægning af holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode eller overflytning jf. stk. 10 skal der ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4-8 i lønningsperioden.

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

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

1. maj 2023 231,45 kr.

1. januar 2024 239,55 kr.

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

Arbejdsdøgnet

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

Tillæg for holddriftsarbejde

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

1. maj 2023 43,35 kr.

1. januar 2024 44,90 kr.

13. For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 102,35 kr.

1. januar 2024 105,95 kr.

Der skal ikke herudover ydes overarbejdsbetaling.

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. Afsluttes f.eks. søndagsdøgnet søndag aften kl. 22, betales tillæg i henhold til stk. 12 fra dette tidspunkt.

Overarbejde

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

Arbejde på eller forskydning af fridage

15. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage samt overenskomstmæssige fridage (stk. 7) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 102,35 kr.

1. januar 2024 105,95 kr.

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

16. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår
- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. maj 2023 | 30,60 kr. |
| 1. januar 2024..... | 31,70 kr. |
- En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.
17. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag.

Lokalaftaler

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

Kapitel 6

Tidlønsbestemmelser

§ 22 Voksne medarbejdere

1. Mindestbetalingssatsen til voksne medarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori indgår:
1. maj 2023 138,15 kr.
1. januar 2024 142,65 kr.

§ 23 Nyansatte uden brancheerfaring

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

1. maj 2023 132,65 kr.
1. januar 2024 137,15 kr.

Anmærkning:

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

§ 24 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 lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår.
2. Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindestbetalingssats i den i [§ 22](#) og [§ 23](#) 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 [§ 22](#) og [§ 23](#) 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 end 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 [§ 27](#) 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 lønforhandlings efter overenskomstens regler.

Lønfastsættelse

1. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalings­sats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønssystem, 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 påvirkes af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.
3. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding for organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.
4. Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.
5. Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstsår.
6. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale heom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.
7. Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed kan uoverensstemmelsen behandles efter [reglerne om behandling af faglig strid](#).

Misforhold som helhed

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

Behandling af uoverensstemmelser

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

§ 26 Vejrlig

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

§ 27 Dag- og nattevagt

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

§ 28 Velfærdsforanstaltninger - ikke-permanente arbejdspladser

Velfærdsforanstaltninger

1. Velfærdsforanstaltninger gennemføres i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse, som indgår i overenskomstens bestemmelser, for tiden "Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge-, - og anlægsarbejde".
2. Hvis medarbejderne ikke finder, at velfærdsforanstaltningerne opfylder gældende regler, kan sagen rejses gennem deres organisation.

Orienteringsmøde

3. Der afholdes herefter et orienteringsmøde på arbejdspladsen med deltagelse af parterne og repræsentanter for organisationerne inden 5 dage, medmindre forholdene inden da er bragt i orden. Se dog stk. 8.

4. På orienteringsmødet skal der tages stilling til, om reglerne er opfyldt eller ej, samt om eventuelle mangler må antages at medføre en væsentlig forringelse af betydning for brugsværdien.
5. Opnås der på orienteringsmødet enighed om, at der ikke er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, er sagen slut.
6. Hvis det konstateres, at der er mangler, der medfører en væsentlig forringelse af brugsværdien, betales skurpengesats 1 fra den dag forholdet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.
7. Opnås der på orienteringsmødet ikke enighed, kan sagen af begge parter videreføres i det fagretlige system. Der udarbejdes skriftligt referat fra mødet med angivelse af, hvad der er uenighed om.
8. Hvis manglen har en sådan karakter, at det vil være åbenlyst grundløst at holde orienteringsmøde, f.eks. hvis der helt mangler et skur, hvor et sådant efter reglerne er påkrævet, kan medarbejderne kræve skurpengesats 2 fra den dag, kravet er påtalt skriftligt, og indtil forholdet er bragt i orden.
9. Uoverensstemmelser jf. stk. 8 behandles efter reglerne for behandling af faglig strid.
10. Eventuelle mangler jf. stk. 6 og 8 skal af virksomheden rettes inden 5 arbejdsdage efter orienteringsmødet henholdsvis kravet er rejst skriftligt overfor virksomheden. I modsat fald kan sagen eventuelt videreføres i det arbejdsretlige system.
11. Såfremt arbejdets varighed er max. 3 arbejdsdage eller 6 manddage og virksomheden ikke stiller passende toilet- og spisefaciliteter til rådighed, kan medarbejderne kræve skurpengesats 1.

Skurpenge

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

Kapitel 7

Særbestemmelser

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

§ 29 Kørselsgodtgørelse

1. For arbejde, der udføres uden for en afstand af 10 km til og med 35 km fra medarbejderens bopæl, betales pr. dag medarbejderen er mødt på arbejde i kørselsgodtgørelse p.t. kr. 2,19 pr. påbegyndt km over 10 km for såvel hen- som hjemkørsel.
2. Ovennævnte godtgørelse reguleres efter statens regler for kørsel over 20.000 km.
3. For afstande indtil 10 km samt i det tilfælde, hvor virksomheden vederlagsfrit stiller transportmiddel til rådighed, ydes ingen kørselsgodtgørelse.
4. For afstande over 35 km akkorderes særskilt.
5. Afstande regnes ad nærmeste farbare vej.
6. Under en løbende akkord har en medarbejder ikke krav på forhøjelse af kørselsgodtgørelse, selv om afstanden øges ved bopælsforandring.
7. Hvor der i ovennævnte tekst er angivet en 10 km begrænsning gælder i Nordsjællands 1. og 2. zone inkl. Københavns amt en begrænsning på 5 km.

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

§ 30 Rådighedsvagt

Aftale om rådighedsvagt kan lokalt træffes efter følgende regler:

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

1. maj 2023	29,25 kr.
1. januar 2024	30,30 kr.
2. Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales følgende pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023	23,55 kr.
1. januar 2024	24,40 kr.
3. Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder rådighedsvagttillægget og der betales normal aftalt timeløn i henhold til bestemmelserne om over- og søn- og helligdagsarbejde.

Der afregnes for hele timer og mindst 4 timers tilkald.

Hvor flere indgår i vagtordningen forhandles en vagtfordeling.

Det skal sikres, at enkeltpersoner ikke får kontinuerlig rådighedsvagt.

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

§ 31 Hotel og fortæring

Hvor medarbejderne efter aftale med virksomheden må overnatte ude, betales udgifter til hotel og fortæring (i rimelig standard), samt kr. 138,75 pr. døgn.

Kapitel 8

Lønudbetaling

§ 32 Lønningsperioden

1. Lønningsperioden slutter lørdag ved arbejdstids ophør, medmindre andet er aftalt mellem virksomheden og medarbejderen.
2. Lønningsperioden strækker sig over 2 uger. Ved lokal enighed mellem virksomheden og et flertal af medarbejdere kan det skriftligt aftales, at virksomheden indfører, at lønudbetalingen finder sted hver måned.
3. Ved aftale om månedsløn kan aflønningsperioden tidligst starter den 20. i en måned med udløb den 19. i den efterfølgende måned.

§ 33 Lønudbetaling

Udbetalingsdag

1. Hvis lønningsperioden strækker sig over 2 uger, og hvis lønudbetalingen sker gennem pengeinstitut mv., kan udbetaling finde sted fredag. Ved lønudbetaling kontant eller ved check skal lønudbetaling finde sted om torsdagen, så vidt det er muligt, inden arbejdstidens ophør.
2. Hvis der lokalt er truffet aftale om månedsløn, udbetales lønnen månedsvis bagud og forfalder til betaling den sidste hverdag i måneden.

Ved helligdage

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

Ved vejrlig mv.

4. Afbrydes et arbejde på grund af vejrlig eller andre omstændigheder, som virksomheden ikke er herre over,

kan udbetalingen først forlanges foretaget til almindelige udbetalingstider.

Ved ferie

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

Ved antagelse og afskedigelse

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

Ved forskudsudbetaling

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

Ved overskudsudbetaling

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

Uafhentet overskud

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

§ 34 Lønsedler

1. Ved lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger som minimum er anført:
 - Virksomhedens CVR-nummer
 - Timelønsarbejde
 - Akkordarbejde/overskud
 - Overarbejde
 - Løn under sygdom
 - Ferie og særlig lønopsparing
 - Kørselsgodtgørelse
 - ATP
 - Pension
 - Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Elektroniske lønsedler

2. Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

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

Digital indberetning se [protokollat](#)

Kapitel 9

Resultatløn

§ 35 Akkordtidsfortegnelse, Vejledende tider og priskurant

1. Virksomheder, der var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og Danske Entreprenører før 1. marts 2004, er fortsat omfattet af akkordtidsfortegnelserne og Vejledende Tider og øvrige priskuranter inden for overenskomstens område.
2. Virksomheder, der var omfattet af Jord- og Betonoverenskomsten mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG før 1. marts 2004, er fortsat omfattet af gældende priskurant mellem Jord- og Betonarbejdernes Fagforening og BYG.
3. Herudover respekterer parterne de overenskomster, der er indgået mellem organisationerne under Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation for så vidt angår forekommende arbejder, der ikke er nævnt i omtalte priskuranter.
4. Virksomheder, som er blevet medlem af DIO III efter 1. marts 2004 aftaler lokalt, hvilke af de nævnte priskuranter, parterne ønsker at anvende. Såfremt parterne ikke lokalt kan opnå enighed, afgøres uoverensstemmelsen i henhold til [Regler for behandling af faglig Strid](#).

§ 36 Regler for akkordarbejde

Prislister og prisfortegnelser

1. Arbejder, som er omfattet af priskuranter, akkordtidsfortegnelserne og Vejledende Tider (i det følgende benævnte priskuranter og datablade) udføres i akkord til de i disse fastsatte tider og priser, medmindre akkorden fastsættes på basis af arbejdsstudier, eller der

træffes anden aftale mellem virksomheden og de pågældende medarbejdere.

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

Tilfældigt arbejde

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

Aflæsning af materialer

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

Underskud

6. Virksomheden har under ansvar ret til at afregne akkorden, såfremt denne har sandsynliggjort, at medarbejderne har arbejdet i sig i underskud. Alternativt kan der indgås anden aftale mellem parterne.

Medarbejderne betragtes som værende i underskud, når deres indtjening i gennemsnit er under mindstebetalingssatsen, jf. [§ 22](#).

Besked til arbejdsholdet

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

§ 37 Lærlinges deltagelse i akkord

1. Voksne medarbejdere må ikke nægte lærlinges deltagelse i akkorden.
2. Hvor lærlinge deltager i voksne medarbejders akkorder, træffes der lokalt aftale mellem virksomheden og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen indgår i disse akkorder.

§ 38 Akkordfastsættelser efter Vejledende Tider

"Vejledende Tider"

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

Afviigelser

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

Nye datablade

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

§ 39 Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier

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

§ 40 Andre akkorder

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

§ 41 Minutfaktorer

København, Frederiksberg, Amager

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

1. maj 2023.....	258,21 øre
1. januar 2024.....	267,75 øre

Fast timetillæg

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

§ 42 Akkordforskud

Ved akkordarbejde

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

Ved arbejdsstuderede akkorder

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

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

Følgende procenttillæg skal tages i betragtning ved forskudsberegningen:

Er der udført 15 % eller mindre af det forudsatte antal enheder tillægges basistiden for det udførte antal

.....40 %

Er der udført over 15 %, men under 25 % 30 %

Er der udført over 25 %, men under 35 % 25 %

Er der udført over 35 %, men under 45 % 20 %

Er der udført over 45 %, men under 55 % 15 %

Er der udført over 55 %, men under 65 % 10 %

Er der udført over 65 %, men under 75 % 5 %

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

Udbetaling i akkord

6. Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalinger fra den lønningsuge, hvori 1. maj 2023 indgår pr. time. 173,65 kr.

Under forudsætning af, at beløbet er tjent, udgør akkordudbetalingen fra den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår pr. time. 178,15 kr.

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

§ 43 Akkorderingskrav

1. Krav om betaling for ydelser, der ikke er indbefattet i akkordtider og akkordpriser eller indeholdt i priskuranter og datablade, skal fremsættes snarest muligt under arbejdets gang.

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

§ 44 Akkordopgørelse

Opmåling

1. Virksomheden og medarbejderne måler arbejdet op i fællesskab, når arbejdet er fuldført. Begge parter kan lade en fuldmægtig møde for sig.

Indlevering af regnskab

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

Regnskabsførelse

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

Kritik af regnskab

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

Behandling af uoverensstemmelser

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

Særlige bestemmelser

Holdformand

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

Afvielser af mængderne

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

Arbejdsstandsning

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

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

§ 45 Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider

Arbejdsstudier som retvisende grundlag

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

Vejledende tider

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

Kapitel 10

Pension

§ 46 Pension og sundhedsordning

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 Teknik, eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Pensionsbidraget før 1. juni 2023

2. Pensionsbidraget udgør 12 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling. Den ansatte betaler 4% af bidraget, og virksomheden betaler 8%.

Pensionsbidraget efter 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.
4. Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.

Pensionsbidragsberegning

5. Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

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 elevens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4% for virksomheden og 2% for eleven, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen til lærlinge.
8. Lærlinge der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil være omfattet af forsikringsordningen i kapitel 20, 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. 5 forhøjes til satserne for svende/voksne medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for de 18- og 19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i kapitel 20 bortfalder samtidig. Parterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov 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 2.040,00 kr.

Pr. time 12,75 kr.

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

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov efter 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. 18,42/2.957
- Arbejdstagerbidrag:
kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 3,69/592
- Samlet bidrag
kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 22,14/3.549
- 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/optjeningsperioden 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 søgnehelligdaysbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.
17. Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, 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 PensionDanmark Sundhedsordning.

Kapitel 11

Sygdom, barns 1. sygedag m.v.

§ 47 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 4 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.
Virksomheden betaler løn under fravær på grund af tilskadekomst i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

Tilbagefald

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

Betingelser for sygeløn

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

Opgørelse af anciennitet

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

Tilskadekomst i arbejdstiden

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

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

Anciennitet under uddannelsesforløb

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

Afbrydelse af anciennitet

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

Betaling

8. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
- | | |
|----------------------|------------|
| 1. maj 2023 | 161,45 kr. |
| 1. januar 2024 | 167,10 kr. |
- og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

9. Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusiv systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.
10. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstime ikke kendes, beregnes sygelønnen på grundlag af indtjeningen i de sidste 4 uger før fraværet. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.
11. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37

timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med henholdsvis 161,45 kr./167,10 kr.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

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

§ 56-aftale

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

§ 48 Barns første sygedag

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

§ 49 Børns hospitalsindlæggelse

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

§ 50 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg

Børneomsorgsdage

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

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

Barns 2. sygedag

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

Lægebesøg

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

frihed afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlig lønopsparing.

Udbetaling fra særlig lønopsparing

4. Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra særlig lønopsparing.

§ 51 Barsel

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 barselsloven, 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 overfor arbejdsgiver overdrages til faren eller medmoren.

Graviditets/barselsorlov

1. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/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 2023 kr. 161,45

Forældreorlov

5. Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder 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 den anden forælder.

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

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 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 varslingsens 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 perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig i akkordoverskuddet.

10. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers perioder 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 den 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 (graviditetsorlov/barselsorlov).
13. Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

14. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger 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 barselsorlovens 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. Betalingen 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 indtægtstab 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 den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 52 Omsorgsdage

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

Kapitel 12

Ferie- og søgnehellighedsregler

§ 53 Optjening af ferie

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

1. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).
2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.
3. Ved beregning af feriedage medregnes fraværsperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse.
4. Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.
5. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer. En sådan aftale skal være skriftlig. Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end fem uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger. Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.
6. Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 54 Afholdelse af ferie

1. Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det efterfølgende kalenderår.
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.
3. Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

4. Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).
5. Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.
6. Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Restferie

7. Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Lægning af ferie

8. Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.

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

Flytning af ferie

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

Kollektiv ferielukning

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

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 opsiges 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.

§ 55 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 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.

§ 56 Overførsel af ferie

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

§ 57 Feriegodtgørelse

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

Beregning af sygeferiegodtgørelse

3. Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværdsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.
4. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12 ½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i optjeningsåret.
5. Sygeferiegodtgørelse af sygefraværdsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO (nu FH). Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.
6. Sygeferiegodtgørelsen udgør i optjeningsåret 2023 følgende pr. arbejdsdag:

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

Sygeferiegodtgørelsen udgør i 2024 følgende pr. arbejdsdag:

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

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

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

Pension af sygeferiegodtgørelse

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

§ 58 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

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

Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie afholdes

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

over 20 dage. Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt før ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

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

§ 59 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 ophørt 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 § 59.

§ 60 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.

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

Særlig lønopsparing

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

1. marts 2023..... 12,90 %

1. marts 2024..... 14,70 %

af medarbejdernes 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 den særlig lønopsparing i forbindelse med sit frie valg, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag af det, der overstiger 9,9 %, løbende sammen med medarbejderens løn, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
3. Virksomheden kan aftale, at bidraget til særlig lønopsparing, som overstiger 5,9 %, løbende kan udbetales sammen med lønnen.

Betaling

4. Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparingskonto kan udbetales som et éngangsbeløb.
5. Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, feriefridag, seniorfriday mv. og dels som en restbetaling.

Forskud

6. Forskudsbeløbene pr. dag til voksne medarbejdere:

1. marts 2023..... kr. 1.300,00

1. marts 2024..... kr. 1.500,00

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. marts 2023..... kr. 700,00

1. marts 2024..... kr. 800,00

Som "helligdage" regnes:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store bededag, Kristi Himmelfartsdag, Grundlovsdag samt 1. og 2. juledag. Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage og på feriefridage, seniorfriday 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 lønkonto, medmindre dette aftales. Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehellidage og feriefridage med de i stk. 6 nævnte forskud.

Restbeløb

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

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

Forskudsbeløb for 1. januar henregnes til særlig lønopsparing for det foregående kalenderår.

Eventuelt underskud på kontoen 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 søgnehellidag

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

Særligt vedrørende særlig lønopsparing og feriefridage for udstationerede medarbejdere

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

Dødsfald

13. Ved dødsfald tilfalder den særlig lønopsparing 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.

§ 62 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 bestemmelserne i 2017-overenskomsten, før 1. marts 2020, kan frit vælge om de ønsker at fortsætte i den eller opsiges den.

§ 62 Medarbejdere på folkepension

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

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

§ 64 Ferieregler for udstationerede medarbejdere

1. Bestemmelserne i §§ 52 til 59 gælder ikke for udstationerede medarbejdere, dvs. medarbejdere, som sædvanligvis udfører deres arbejde i et andet land end Danmark, og som midlertidigt arbejder i Danmark, jf. lov nr. 849 af 21. juli 2006 om udstationering af lønmodtagere.

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

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

Alternativt kan det aftales mellem virksomheden og medarbejderne, at i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler virksomheden 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 SH-betaling i Tyskland svarer nøjagtig til de danske satser. Aftalen mellem Forbundsministeriet for Arbejde og Sociale anliggender i forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

Kapitel 13

Samarbejdet

§ 65 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.

§ 66 Tillidsrepræsentantsregler

Hvor vælges tillidsrepræsentant

1. På hver af virksomhedens produktionsenheder og/eller byggepladser med mindst 5 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 4 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På arbejdspladser med 4 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.

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

Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

2. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere.

Valg af tillidsrepræsentant

3. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget på arbejdspladsen eller virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget. Parterne er enige om at valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Sted og tidspunkt aftales lokalt.
4. Valget er ikke gyldigt, før det skriftligt er meddelt virksomheden, der er berettiget til at gøre indsigelse mod valget og er godkendt af Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.
5. Alene medarbejdere, der er medlem af Fagligt Fælles Forbund har stemmeret.
6. Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge, herunder voksenlærlinge, har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Organisering

7. 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.

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

8. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.
9. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
10. Medarbejderen modtager løn efter [§ 46](#) under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
11. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Talsmand

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

Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

13. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant kan der indgås ikke-overenskomstfravigende 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 9](#).

Aftalen skal fremsendes til orientering til Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening 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, opsiges aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

[Forståelsesbilag se bagerst i bogen.](#)

Tillidsrepræsentantens pligter

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

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.

Tillidsrepræsentantens opgaver

15. Når én eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for virksomheden, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet. Såfremt der ved forhandlinger i henhold til overenskomstens almindelige bestemmelser om priser på arbejde ikke opnås enighed mellem de pågældende medarbejdere og virksomheden eller dennes repræsentant, kan tillidsrepræsentanten tilkaldes til forhandlingerne. Opnås der ikke ved de forannævnte forhandlinger et tilfredsstillende resultat, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og hans arbejdskollegers pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.
16. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Jord- og Betonoverenskomstens § 24 kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

§ 67 Arbejdsmiljørepræsentanter

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

§ 68 Samarbejdsråd

Samarbejdsudvalg

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

Samarbejdsråd

5. DIO III og forbundene i BAT-Kartellet har oprettet et samarbejdsråd.

6. Samarbejdsrådets opgaver er at varetage oplysnings- og vejledningsarbejde overfor virksomhedernes ledelse, medarbejdere og samarbejdsudvalg til fremme af samarbejdet.
7. Samarbejdsrådet behandler sager om brud på samarbejdsaftalen og søger en løsning inden sagen overgår til Samarbejdsnævnet mellem DA og FH.

§ 69 Samarbejde og arbejdsmiljø
--

1. Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.
2. Der opkræves et bidrag pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
 Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2023 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 55 øre
 Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime..... 65 øre
3. Bidraget anvendes efter aftale til fælles kampagner og aktiviteter inden for arbejdsmiljøområdet, til drift og opbygning af aktiviteterne inden for arbejdsmiljøområdet og til aktiviteter med henblik på at fremme samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

Kapitel 14

Uddannelse

§ 70 Frihed til uddannelse

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

§ 71 Uddannelsesfond

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

§ 72 DA/LO Udviklingsfond

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

§ 73 Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond

1. Organisationerne etablerer Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter- og videreuddannelse.
2. Bidrag til Bygge- og anlægsbranchens Uddannelsesfond, jf. [§ 70](#), indgår i Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond.

Frihed til uddannelse

3. Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.

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

Medarbejderen har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden af bortfalde, dog kan maks. 6 uger kræves afviklet inden for ét kalenderår.
4. Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.
5. Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Anvendelsesmuligheder

6. Fondens midler kan bl.a. anvendes til:
 - Kompetencevurdering

- Almen og faglig efter- og videreuddannelse
- Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder
- Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomheden
- Administrationsomkostninger knyttet til uddannelsesaktiviteter

Bidrag

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

Ledelse og administration

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

De nærmere retningslinjer fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet

Ansøgninger

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

Uoverensstemmelser

12. Såfremt Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening 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. [§ 80](#). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Kapitel 15

Ansættelse og afskedigelse

§ 74 Ansættelse

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

§ 75 Afskedigelse

Opsigelsesvarsler

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

	Arbejdsgiverside	arbejderside
Fra 0 til 1 års beskæftigelse	0 uger	0 uger
Efter 1 års beskæftigelse	3 uger	1 uge
Efter 3 års beskæftigelse	5 uger	2 uger
Efter 5 års beskæftigelse	7 uger	2 uger

læretid, herunder læretid før det fyldte 18. år, tæller med i ancienniteten, hvis lærlingen fortsætter i virksomheden efter endt uddannelse.

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

Frihed i forbindelse med afskedigelse

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

Genantagelse

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

Afbrydelse i anciennitet

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

Opsigelse under sygdom og tilskadekomst

10. Medarbejdere, der 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.
11. 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.

Bortfald af opsigelsesvarsel

12. Opsigelsesvarsel for virksomheden bortfalder
 - ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning
 - ved hjemsendelse jf. § 75, stk. 1 og 2 i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materialeangel, vejrlig, manglende ordretilgang eller lignende og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

Manglende varsel

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

Tiltrædelse af andet arbejde

15. Hvis en medarbejder er opsagt, og han kan påvise, at han kan tiltræde andet fast arbejde straks efter eller inden for

sit opsigelsesvarsel til virksomheden, bør virksomheden acceptere dette.

§ 76 Hjemsendelse

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

Grundlag for hjemsendelse

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

Løn

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

Andet arbejde

6. Såfremt medarbejderen under hjemsendelsen påbegynder anden beskæftigelse, skal virksomheden have meddelelse herom, såfremt dette medfører, at medarbejderen ikke ønsker at vende tilbage og genoptage sin beskæftigelse efter hjemsendelsen. Medarbejderen er i sådanne tilfælde

ikke pligtig til at give virksomheden et evt. opsigelsesvarsel i henhold til overenskomsten.

Orientering om genoptagelse

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

Genoptagelse af arbejdet

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

Kapitel 16

Ungarbejdere

§ 77 Almindelige bestemmelser

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

§ 78 Antagelse af ungarbejdere

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

Antal voksne medarbejdere	Antal ungarbejdere
3 – 5	1
6 – 10	2
11 – 15	3
osv.	osv.

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

§ 79 Aflønning af ungarbejdere

Timelønsarbejde

1. Mindestbetalingssatsen for ungarbejdere, der er fyldt
15 år, men ikke 16 år, fastsættes til..... 40 %
16 år, men ikke 17 år, fastsættes til..... 50 %
17 år, men ikke 18 år, fastsættes til..... 70 %

af mindstebetalingssatsen for voksne medarbejdere alle overenskomstmæssige tillæg indbefattet, jf. [§ 22](#). Lønnen for den enkelte ungarbejder aftales efter samme regler som for voksne medarbejdere, jf. [§ 24](#).

Akkordlønsarbejde

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

Akkordforskud

3. Der udbetales som forskud på den ungarbejderen tilkommende andel i akkordsummen, jf. nedenfor, de under stk. 1 fastsatte procenter af mindstebetalingssatsen, jf. [§ 22](#). Herudover ydes særlig lønopsparing som ved timelønsarbejde.
4. For akkorder, hvor faste tillæg er indregnet eller fastsat som procenttillæg, regnes faste tillæg som udbetalt forskud.

Akkordopgørelse og akkordoverskud

5. Når ungarbejderen er fyldt 16, men ikke 17 år, medregnes 40 %, når ungarbejderen er fyldt 17, men ikke 18 år, medregnes 56 % af hans timer i akkorden, og han får på disse timer samme akkordfortjeneste som de voksne medarbejdere som sin andel i den akkordholdet tilkommende akkordsum. Ved beregning af ungarbejderens

overskud fradrages det ydede forskud på alle timer i akkorden.

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

§ 80 Sikkerhed og uddannelse

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

Kapitel 17

Regler for behandling af faglig Strid

§ 81 Faglig strid

Lokalforhandling

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

Organisationerne anbefaler, at der udarbejdes et skriftligt referat fra mødet.
3. Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.

Mægling

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

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

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

Organisationsmøde

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

virksomheden, påhviler det virksomheden at bevise over for DIO III, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

DIO III forelægger efter påkrav dokumentationen for Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening.

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens 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 Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening og hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan forbundet indbringe sagen for Arbejdsretten.

Faglig voldgift

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

skal organisationerne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne denne.

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

28. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.
29. Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.
30. Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Konflikt

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

Tidsfrister

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

Udbetaling efter mægling og voldgift

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

§ 82 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.

§ 83 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

1. Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.
2. Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.
3. Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.
4. Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante 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 fagforeningen påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis fagforeningen forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden rettes der omgående henvendelse til DIO III. Tilsvarende retter DIO III omgående henvendelse til fagforeningen.
7. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomtparterne. Ud over overenskomtparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.
8. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.
9. Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for fagforeningen senest 72 timer efter organisationsmødet.
10. Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.

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

Faglig voldgift

13. Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.
14. For virksomheder, der ikke er medlem af DIO III, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og fagforeningen.
15. Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt et eventuelt efterbetalingskrav.
16. Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter DIO III sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. DIO III orienterer fagforeningen herom.

Orientering af forbundene

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

Fortrolighed

18. Parterne er enige om, at udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og alene kan anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om overenskomstdækningen, og at de ikke må gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller arbejdsretten.

§ 84 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.

§ 85 Hastesag

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

§ 86 Arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed

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

§ 87 Overenskomststridige konflikter

1. Hvis en virksomhed eller medarbejderne skønner, at der er risiko for overenskomststridige konflikter, skal der på begæring fra en af parterne omgående indledes drøftelser mellem overenskomtparterne og de lokale parter for at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

2. Hvis DIO III eller Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening efterfølgende finder det formålstjenligt, skal der hurtigst muligt, dog senest 5 arbejdsdage efter begæring herom, holdes et opfølgningsmøde - så vidt muligt på virksomheden.
3. Bestemmelserne ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens regler herom.

Kapitel 18

Ligelønsnævn

§ 88 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

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

7. Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.
8. Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.
9. Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

Kapitel 19

Øvrige bestemmelser

§ 89 Arbejdstøj

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

§ 90 Redskaber og værktøj

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

§ 91 Forsøgsordninger

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

samarbejdsformer, jobrotation, etablering af multisjak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.

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

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

§ 93 Revision af overenskomst mv.

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

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

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

§ 94 Entrepriseforhold

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

3. Denne bestemmelse skal dog ikke være til hinder for, at medlemmer af Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening kan træde sammen i et lovligt stiftet og indregistreret selskab til udførelse af arbejder som de i overenskomsten omhandlede.
4. Ved indgåelse af entrepriseaftaler skal DIO IIIs medlemsvirksomheder være opmærksomme på det foran anførte.

§ 95 Vikararbejde

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 arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutyper.

Vikarbureauet er ikke medlem DIO III:

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster.
4. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en ansat eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
5. 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.
6. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-

organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde.

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

Øvrige forhold:

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

§ 96 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 fagrets lige 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.

§ 97 Ansættelseskodeks

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

§ 98 Overenskomstens varighed

Overenskomsten med tilhørende forhandlede protokollater, akkordtidsfortegnelser og prislister mv. træder i kraft fra og med den 1. marts 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 16. marts 2023

For Bygge-, Jord- og
Miljøarbejdernes Fagforening:

Jesper Weihe

For DIO III:

Rasmus Houlberg Lange

Kapitel 20

Lærlinge

Bestemmelserne gælder for lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser til uddannelse inden for entreprenørområdet (anlægsstruktører og bygningsstruktører, brolæggerlærlinge og tagdækkerlærlinge).

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

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

§ 1 Den daglige arbejdstid

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

Feriefridage

3. Lærlinges 5 feriefridage betales ved afholdelse af feriefridagene med den aftalte lærlingeløn.
4. 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.
5. Lærlinge, der påbegynder eller afslutter læreforhold, optjener ret til ½ feriefridag pr. måneds ansættelse, dog max. 5 feriefridage pr. kalenderår.
I de øvrige kalenderår har lærlingen ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
6. Lærlinge får kompensation for ikke afholdte feriefridage

§ 2 Læretiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

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

	1.5.2023	1.1.2024
1. år kr. pr. time	77,00	79,70
2. år kr. pr. time	91,05	94,25
3. år kr. pr. time	109,90	113,75
4. år kr. pr. time	127,40	131,85

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

EUX-lærlinge

Uddannelsesaftaler indgået før 1. august 2020

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

Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud fra 1. februar for svendepøveafslutning sidste fredag i marts henholdsvis 1.

august for svendeprøveafslutning sidste fredag i september i afslutningsåret med 52 uger for henholdsvis 4. 3. og 2. løntrin. Eventuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 2 og er tidsmæssig variabel.

Uddannelsestiden efter 1. februar henholdsvis 1. august i afslutningsåret aflønnes med den til enhver tid gældende mindstebetalingssats/minimaltimeløn til svende/voksne medarbejdere i den respektive overenskomst

Uddannelsesaftaler indgået efter 1. august 2020

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 satset 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 mindstebetalingssats/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 Voksenlærlinge

1. I det tilfælde at firmaet ønsker at modtage AUB's særlige refusionssats for voksenlærlinge, skal to særlige betingelser være opfyldt:
2. Voksenlærlingen skal mindst være 25 år ved uddannelsens begyndelse.
3. Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fagets mindste betalingssats.

§ 5 Lærlinge i svendenes akkord

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

§ 6 Løn- og ansættelsesforhold

Lønudbetaling

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

Graviditetsundersøgelse

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

Barselsløn

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

Barns første sygedag

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

Børns hospitalsindlæggelse

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

Sundhedsordning

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

Skoleperiode

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

Session

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

§ 7 Særlig opsparing

Særlig opsparing

1. For lærlinge, der er ansat i henhold til overenskomsterne mellem nedenstående parter, oprettes en særlig lønopsparringsordning, hvortil arbejdsgiveren betaler følgende beløb, fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori:
1. marts 2023, indgår.....3%
1. marts 2024,5%
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.

§ 8 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. Lærlinge over 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år), som efter læretiden fortsætter i samme virksomhed, får medregnet læretiden i den anciennitetsgivende beskæftigelse.
3. Bidragssatserne til pensionsordningen fremgår af kapitel 10, [§ 45](#).

§ 9 Forsikringsydelser til lærlinge

1. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en virksomhedsbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:
Løbende pension ved førtidspension (årligt) 33.000 kr.
Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme.... 100.000 kr.
Engangsbeløb ved dødsfald 100.000 kr.

PensionDanmark sundhedsordning

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

§ 10 Arbejdstøj

Lærlinge har samme ret til arbejdstøj som voksne medarbejdere.

§ 11 Sikkerhedsfodtøj

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

§ 12 Værktøj

1. Struktør- og brolæggerlærlinge får stillet værktøj inkl. håndbøger til rådighed af virksomheden i forbindelse med uddannelsens start.
2. Det nødvendige værktøj fremgår af en værktøjsliste, som udarbejdes af Det faglige fællesudvalg for Struktør-, Brolægger- og Tagdækkerfaget.
3. Såfremt lærlingen ikke ved skolestart medbringer værktøj, udleveres det af skolen og betales af virksomheden i henhold til værktøjslistens vejledende priser.
4. Værktøjet tilhører virksomheden bortset fra bøger, der tilhører lærlingen.
5. For brolæggerlærlinge forbliver duks, stol og hammer lærlingens ejendom efter endt uddannelse.

§ 13 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Ude og rejsearbejde

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

Skoleperiode

3. Godtgørelse af befordringsudgifter ydes, hvor 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.
4. 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.
5. 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.
6. Hvis offentlig befordring benyttes, ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o. lign.
7. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 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.
8. 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.

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

9. 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.

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

Virksomhederne kan få udgifterne forbundet med lærlinges 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 FH enedes om i Forligsmandens mæglingsforslag af den 21. marts 2014.

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

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

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

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

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

§ 14 Velfærdsforanstaltninger

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

§ 15 Feriebestemmelser

Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

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

Feriepenge af akkordoverskud

2. Når svende/voksne medarbejdere yder lærlinge og voksenlærlinge akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og særlig lønopsparing lærlingene.

§ 16 Særlige bestemmelser

Skole

For lærlinge gælder følgende:

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

Svendeprøve

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

Arbejdsmiljørepræsentant

Lærlinge kan ikke vælges til arbejdsmiljørepræsentant i uddannelsesperioden.

§ 17 Overarbejde

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

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

§ 18 Fagretlig behandling

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

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.

Kapitel 21

Protokollater

Protokollat om arbejdsmiljø

Parterne er enige om at tilføje et nyt protokollat om arbejdsmiljø i alle fem overenskomster. Protokollatet erstatter de eksisterende protokollat om:

Arbejdsmiljø

Byggeriets Arbejdsmiljøbus

Den arbejdsmiljøpolitiske indsats på bygge- og anlægsområdet

Styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmiljøuddannelsesordning

Der indsættes følgende som ny tekst:

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 arbejdsituation 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 iværksætte:

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 arbejdsmiljø-uddannelse. 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 bygherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen

- Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte
- Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.

København, den 16. 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 videreudanne 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 danskundskaber 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 16. marts 2023

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Almindelige regler

1. 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.

Forebyggende tiltag ved natarbejde

2. 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 gravidens 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 protokollatet.

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 natarbejder
 - 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 16. 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 16. 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 Jord- og Betonklubben er enige om at følge og eventuelt støtte denne forskningsindsats.

2. Anbefaling om øget screening af natarbejdere

DIO III og Jord- og Betonklubben 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. uddannelsestilbud 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 informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse af natarbejde og sikre udvikling og afholdelse af dette – evt. i regi af BFA Bygge og Anlæg.

København, den 16. marts 2023

Protokollat om lærlinge i akkord

Parterne er enige om, at der optages drøftelser af reglerne for lærlinges deltagelse i akkord efter henholdsvis § 36 og kapitel 20, § 5 i løbet af overenskomstperioden.

Parterne er i enige om at lade udvalgene omtalt i Jord- og Betonoverenskomstens § 92 være rammen om drøftelsen.

Eventuelle ændringsforslag, der måtte komme på baggrund af drøftelserne, skal være med henblik på implementering i den kommende overenskomstfornyelse, medmindre andet aftales.

Arbejdet igangsættes i september 2023 og forventes færdiggjort i september 2024.

København, den 16. marts 2023

Protokollat om udearbejde/tilkaldearbejde og rådighedsvægt/hotel og fortæring

Parterne er enige om at optage drøftelser i forbindelse med overenskomstperioden vedrørende en eventuel sammenskrivning af bestemmelserne i Jord- og Betonoverenskomstens §§ 13, 14, 29 og 30.

Eventuelle ændringsforslag, der måtte komme på baggrund af drøftelserne, skal være med henblik på implementering i den kommende overenskomstfornyelse, medmindre andet aftales.

Arbejdet igangsættes i september 2023 og forventes færdiggjort i september 2024.

København, den 16. marts 2023

Protokollat om udvalgsarbejde

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

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

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

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

København, den 18. marts 2020

Protokollat om Forordning nr. 2016/679 om databeskyttelse

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

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

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

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

København, den 18. 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

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 løndele og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, 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 16. 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 16. 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 16. 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 16. 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:

Jord- og betonoverenskomsten § 65, stk. 7

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

”§ 67 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

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

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

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.

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

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 konferencedag og tilskud til administration af udbetalingerne til medlemmerne.

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

Parterne optrykker nærværende protokollat som bilag i overenskomsten.

København, den 18. marts 2020

Protokollat om 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 i Jord- og Betonoverenskomsten, således at medarbejderen ikke kan gøre brug af uddannelsen i de kalenderår, hvor opkvalificeringen gennemføres.

Under uddannelsen modtager medarbejderen løn efter satserne i § 46, stk. 8, i Jord og Betonoverenskomsten.

Bygge- og Anlægsbranchens Uddannelsesfond 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.

Overenskomtparterne 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 16. marts 2023

Protokollat om udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

Overenskomtparterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at nedsætte et arbejdsudvalg, der vil drøfte, hvordan overenskomsteksterne 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 16. 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 Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening 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 16. 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 overenskomstens § 63 om "Ferie- og SH-regler for udstationerede medarbejdere" ændres således at:

Nyt stk. 1:

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

Nyt stk. 2:

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

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

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

overenskomsternes bestemmelser herom, fremgås af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

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

Nyt stk. 3:

Særligt vedrørende SH- og feriefridage

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

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

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

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

Ikrafttrædelse

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

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, maj 2017

Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

Såfremt den udenlandske virksomhed under udstationeringen indbetaler bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet, undtages virksomheden fra pligten til at foretage indbetalinger af pensionsbidrag til PensionDanmark, for de medarbejdere der er

omfattet af en supplerende pensionsordning i hjemlandet. Virksomhedens dokumenterede bidrag til en supplerende pensionsordning i hjemlandet kan modregnes i bidragene som virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

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

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

Kontakt til PensionDanmark

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

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, maj 2017

Protokollat om oplysning om brug af underentreprenører

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

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

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

København, den 8. marts 2017

Protokollat om grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien

Virksomhederne i bygge- og anlægsbranchen samt byggematerialeindustrien spiller en central rolle i den grønne omstilling. Virksomhederne og deres medarbejdere vil i den kommende overenskomstperiode skulle levere løsninger, der understøtter og muliggør den grønne omstilling inden for følgende overordnede områder:

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

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

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

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

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

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

Parterne vil understøtte dette samarbejde i virksomhederne.

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

København, den 18. marts 2020

Protokollat om uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

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

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

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

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

Hvis folketinget og regeringen imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, hvis der skabes mulighed for, at Bygge- og Anlægsbranchens udviklingsfond kan understøtte en

sådan ordning, og hvis fonden kan udbetale direkte til medarbejderne, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft:

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

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

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

Der kan være tale om et eller flere kurser.

- c) Den pågældende tidligere medarbejder er fortsat 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 18. marts 2020

**Protokollat
om permanent priskurantudvalg**

DIO III og 3F Byggegruppen er i forbindelse med OK23 blevet enige om ændringer til Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 51 om permanent priskurantudvalg.

DIO III og BJMF/ Jord- og Betonklubben opfordrer til, at BJMF/ Jord- og Betonklubben får en fast plads i det Permanente Priskurantudvalg nævnt i §51 i Bygge- og Anlægsoverenskomsten i forhold til forhandling af priserne i Jord- og Betonoverenskomsten.

København, den 16. marts 2023

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

Rammer for aftalen

Der er enighed om,

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

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

København, den 4. april 2019

Protokollat om overgang til det nye ferieår

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

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

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

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

København, den 18. marts 2020

Protokollat om 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 overenskomsternes 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.

København, den 16. marts 2023

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

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

København, den 18. marts 2020

Protokollat
om pensionsforhold til medarbejdere med få timer

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

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

København, den 18. marts 2020

Protokollat
om refusion ved forældreorlov

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

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

København, den 18. marts 2020

Protokollat om havvindmøller

Havvindmøller og havvindmølleparker

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

København, den 18. marts 2020

Forståelsesbilag Adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at det indgåede protokollat om adgang til at indgå lokalaftaler ikke tilsidesætte tillidsmandens sædvanlige ret til at indgå/opsige lokalaftaler.

NOTE: indgået i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023.

Kapitel 22
Bilag
Bilag 1
Hovedaftalen af 31. oktober 1973

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

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark
er gældende for overenskomstforholdet

§1

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

§2

1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af

en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

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

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

§3

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

§4

1. Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.
2. Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej.
3. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter efterfølgende regler.
Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.
 - a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.

- b. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.
- c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse,

jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.

- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§5 (udgået)

Note

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

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

§6

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

§7

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

§8

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

§9

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

§10

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

§11

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

Hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§12

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

Protokollat

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

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

København, den 1. oktober 1992

Bilag 2 Rejsegodtgørelse

(Gælder kun for ansættelse på ikke-permanente arbejdspladser)
København og Nordsjællands 1. zone

Rejsegodtgørelse

Vedrørende entreprenør-, murer- og tømrerfagene
for arbejde inden for de københavnske overenskomsters og
Nordsjællands 1. zones område

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

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

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

godtgørelsen beregnes kun den ene vej. Såfremt der efter befordring med offentligt transportmiddel kun er indtil 1 km afstand fra dette til arbejdspladsen, ydes dog ingen godtgørelse for denne strækning.

Dersom medarbejderen ikke ønsker at benytte det offentlige transportmiddel, kan godtgørelsen for egen befordring for denne del af strækningen ikke overstige udgifterne til det offentlige transportmiddel.

3. Hvor benyttelse af offentligt transportmiddel ikke er mulig eller hensigtsmæssig, får medarbejderen en godtgørelse pr. arbejdsdag, hvor han er mødt til arbejdet af 120 øre pr. påbegyndt km af afstanden fra kommunegrænsen til arbejdspladsen. Kilometerantallet måles ad nærmeste færdselsvej, og godtgørelsen beregnes kun den ene vej.
4. Hvor transportafstanden fra kommunegrænsen (Frederiksberg kommune henregnes i denne henseende under Københavns kommune) til arbejdspladsen er over 12 km, ydes der ud over det i punkterne 1 - 3 angivne en yderligere godtgørelse af 55 øre pr. påbegyndt km ud over de 12 km, idet godtgørelsen kun beregnes den ene vej. Denne godtgørelse på 55 øre pr. km ydes dog ikke for den i aftalens pkt. 2, 3. stk. omtalte betalingsfri strækning.
5. Ydelse af rejsegodtgørelse i henhold til punkterne 1 - 3 bortfalder, såfremt arbejdsgiveren stiller den fornødne og passende befordring til rådighed fra den takstgrænse eller jernbanestation, som ligger nærmest kommunegrænsen.
Når antagelse til arbejdet er sket på selve arbejdspladsen, bortfalder godtgørelse af enhver art i henhold til punkterne 1 - 4.
6. Befordringsgodtgørelsen i henhold til ovenstående betales bagud ved den ugentlige lønudbetaling, for månedskort dog pro rata.

Bilag 3

Vinterbyggeri

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

Generelt

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

- Bekendtgørelse nr. 477 af 18. maj 2011 om bygge- og anlægsarbejder i perioden 1. november til 31. marts
- Bekendtgørelse nr. 2107 af 24. november 2021 om bygge- og anlægsarbejde efter lov om arbejdsmiljø § 30, stk. 3 (inddækninger) og § 30, stk. 2, (stationære arbejdssteder).
- Ved mindre byggerier af mere end 3 arbejdsdages varighed, der udføres i perioden fra 1. oktober til 30. april, gennemføres vinterforanstaltninger i henhold til bestemmelserne om årstids-, vejrligsbestemte eller overenskomstmæssige vinterforanstaltninger, jf. neden for, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt.

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

A. Årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger

Årstidsbestemte vinterforanstaltninger skal udføres på grundlag af virksomhedens angivelser.

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

Når det af projektbeskrivelsen/byggepladsplanen fremgår eller burde fremgå, at der skal gennemføres vinterforanstaltninger, skal medarbejderne være villige til mod betaling at udføre, vedligeholde og eventuelt fjerne vinterforanstaltningerne i kapitel 2 i vejledningen til vinterbekendtgørelsen, samt byggepladsbekendtgørelsens § 11, stk. 2, efter virksomhedens anvisninger.

Medarbejdernes pligter gælder også årstids- og vejrligsbestemte vinterforanstaltninger, der ikke fremgår af projektbeskrivelsen eller byggepladsplanen, fordi arbejdet gennemføres i henhold til forsøgsordningen i vinterbekendtgørelsens § 4.

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

B. Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger

Overenskomstmæssige vinterforanstaltninger udgør de under de enkelte fagområder

angivne foranstaltninger, medmindre

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

Hvor der udføres arbejdsoperationer på samme sted i længere tid, jf. byggepladsbekendtgørelsens § 12 stk. 1, etableres der på virksomhedens foranledning foranstaltninger til beskyttelse mod vejrliget, såsom etablering af egnet telt eller halvtag eller henlæggelse af arbejdet til bygning eller skur så vidt muligt med dagslystilgang, medmindre det vil være åbenbart urimeligt eller uhensigtsmæssigt.

I egne arbejdsområder etablerer virksomheden kunstig belysning, hvor dette er nødvendigt for en forsvarlig udførelse af arbejdet.

Virksomheden drager omsorg for at sikre egen vandforsyning mod følgerne af frost, hvor det er nødvendigt for en forsvarlig udførelse af arbejdet.

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

C. Velfærdsmæssige vinterforanstaltninger

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

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

Beskyttelse af materialer

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

Fagretlig behandling

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

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

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

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

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

Bilag 4 Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem **medarbejder:**

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

og **virksomhed:**

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

- 1 Ansæt pr.: Dato: ____ Måned: ____ År: ____
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg ☐ (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads ☐ Indsæt adresse: ____
Ansæt som: Vælg Faggruppe ☐ Andet: ____
- 2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem Dansk Byggeri og Vælg forbund
gældende overenskomst: Vælg overenskomst
- 3 Arbejdsmarkedspension, ja ☐ Nej ☐ Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: ____
- 4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: ____ kr. ____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt ☐ Hver 14. dag ☐ Andet: ____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudttidstillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.
- 5 Antal arbejdstimer ved deltidbeskæftigelse: ____ timer/uge
- 6 Helbred:
Medarbejderen bekræfter, at medarbejderen ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.
- 7 Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til virksomheden på telefon ____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag. 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. møbelpolstrer, arbejdsdreng eller andet.

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives Dansk Byggeri.

Som lønmodtagerorganisation angives det forbund, der er lønmodtagerpart i de overenskomster, som Dansk Byggeri har med medlemmer af BAT-Kartellet, f.eks. Fagligt Fælles Forbund (3F) eller Dansk Metal. Det er overenskomstens lønmodtagerpart, som skal anføres og ikke det forbund, som medarbejderen eventuelt er medlem af.

Medlemmer af BAT-Kartellet er følgende forbund:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

Dansk Metal

Malerforbundet i Danmark

Dansk EL-forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Til punkt 3:

Oplysningen skal gives af medarbejderen.

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig af branche.

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

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

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregningsformer, skal disse vedhæftes nærværende bevis.

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

Til punkt 6 og 7:

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

Bilag 5

Ansættelsesbevis funktionærlignende

Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

Fødselsdato: _____

Pengeinst: _____

Reg. nr.: _____

Stillingsbetegnelse: _____

og virksomhed

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

CVR nr.: _____

Konto nr.: _____

Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

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

Løn

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

Arbejdstid

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

Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

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

Ferie

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

Søgnehelligdage

Der gives fuld løn på søgnehelligdage og andre arbejdsfri dage.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom og tilskadekomst

Ved fravær fra virksomheden forholdes således: _____

Personalehåndbog

Personalehåndbog er udleveret: ☐ Ja ☐ Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler).

Herudover er følgende aftalt:

120-dages regel

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

Gyldighed

Aftale om funktionærtillægs vilkår har virkning fra: _____

_____dag, den _____

Medarbejder

Virksomhed

Bilag 6

Aftale om forpraktik

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

Baggrund

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

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

Formål

Formålet med forpraktik for unge er følgende:

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

Rammer

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

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

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

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

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

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj.

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

Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg.

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

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

Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg.

Virksomhedens forpligtelser

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

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

Forpraktikantens forpligtelser

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

Bekendtgørelse om unges arbejde

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

Ansættelsesaftale

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning.

København den 26. september 2006

Bilag 7

Aftaleblanket om overførsel af ferie

dansk byggeri



Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____

Medarbejder _____

1. Overført ferie

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

2. Afvikling af overført ferie

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

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

2.2 ☐ Anden aftale (anføres her) _____

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

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til 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 8

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.

Bilag 9

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, 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 16. marts 20213

Bilag 10

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 på 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 på 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 turnus, som arbejdet på havvindmøller 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 mv. DI DIO III og Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening 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 Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening 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 fridørn mv.

Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

Teksten i bilag 10 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 arbejdsperioder på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed på 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 havvindmøller 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.

Stikordsregister

1

1. maj 27

A

Aflønning af ungarbejdere 123
 Akkordfors kud 123
 Akkordlønsarbejde 123
 Akkordopgørelse og
 akkordoverskud 124
 Timelønsarbejde 123
 Afskedigelse 116
 Afbrydelse i anciennitet 118
 Bortfald af opsigelsesvarsel 118
 Frihed i forbindelse med
 afskedigelse 117
 Genantagelse 117
 Hjemsendelse 119
 Manglende varsel 119
 Opsigelse under sygdom og
 tilskadekomst 118
 Opsigelsesvarsler 116
 Tiltrædelse af andet arbejde 119
 Akkorderingskrav 62
 Akkordfastsættelse ved
 arbejdsstudier 58
 Akkordfastsættelser efter
 "Vejledende Tider" 57
 Afvigelser 57
 Nye datablade 57
 Akkordfors kud 60
 Udbetaling i akkord 61
 Ungarbejdere 123
 Ved akkordarbejde 60
 Ved arbejdsstuderende akkorder
 60
 Akkordopgørelse 63

Afvigelser af mængderne 65
 Arbejdsstandsning 65
 Behandling af
 uoverensstemmelser 64
 Holdformand 65
 Indlevering af regnskab 63
 Kritik af regnskab 64
 Opmåling 63
 Regnskabsførelse 63
 Akkordtidsfortegnelse, Vejledende
 tider og priskurant 54
 Anden arbejdstid 28
 Ansættelse 116
 Ansættelse og afskedigelse 116
 Hjemsendelse 119
 Ansættelse på funktionærlignende
 vilkår 15
 Anciennitet 17
 Arbejdstid 17
 Fagretlig behandling 19
 Ferie 18
 Feriefridage 18
 Løn 16
 Opsigelse 17
 Pension af ferietillæg 18
 Sygdom 19
 Særlig opsparring 19
 Søgnehellidage 18
 Udbetaling 19
 Øvrige bestemmelser 19
 Ansættelsesforholdet 14
 Ansættelse på
 funktionærlignende vilkår 15
 Oplysninger 14
 Ansættelseskodeks 146
 Anvendelse af arbejdsstudier og
 vejledende tider 66

Arbejdsstudier som retvisende grundlag	66
Vejledende tider	66
Arbejde i ferien	93
Arbejde på søgnehelligdag	98
Arbejdsfrie hverdage	31
Arbejdsmiljørepræsentanter	109
Arbejdsret	135
Arbejdsstandsning	136
Arbejdstidsbestemmelser	21
Anden arbejdstid	28
Deltid	25
Den daglige arbejdstid	21
Den ugentlige arbejdstid	21
Fridage	27
Tilkaldearbejde	27
Udearbejde	26
Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	22
Varierende ugentlig arbejdstid	22
Weekendarbejde	23
Arbejdstøj	140
Lærlinge	155

B

Barns 2. sygedag	75
Barns første sygedag	74
Lærlinge	152
Barsel	76
Barselsløn (lærlinge)	152
Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov	77
Fædreorlov	77
Graviditets/barselorlov	76
Betaling af overarbejde	31
Betaling af Søgnehelligdag, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	95
Arbejde på søgnehelligdag	98
Dødsfald	99
Forskud	96

Fratrædelse	98
Garanti	99
Opsparing	95
Restbeløb	98
Ret til forskud	97
Særligt vedrørende Særlig lønopsparing og feriefridage for udstationerede medarbejdere	99
Udbetaling af forskud	97
Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond	113
Ansøgninger	115
Anvendelsesmuligheder	114
Bidrag	114
Frihed til uddannelse	113
Ledelse og administration	114
Uoverensstemmelser	115
Børneomsorgsdage	75
Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg	75
Barns 2. sygedag	75
Børneomsorgsdage	75
Lægebesøg	75
Udbetaling fra særlig lønopsparing	76
Børns hospitalsindlæggelse	74
Lærlinge	152

D

DA/LO Udviklingsfond	113
Dag- og nattevagt	44
Daglig arbejdstid	21
Fastlæggelse af daglig arbejdstid	21
Definition permanente/ikke-permanente arbejdspladser	11
Flytning	11
Vekslende beskæftigelse	11
Deltid	25
Delpension, delefterløn	26
Deltidsbeskæftigelse	25

Erhvervshæmmede	26
-----------------	----

E

Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	104
Elektroniske dokumenter	141
Elektroniske lønsedler	53
Elever	148
Arbejdsmiljørepræsentant	160
Arbejdstøj	155
Barns første sygedag	152
Den daglige arbejdstid	148
Lærlinges deltagelse i akkord	56
Lærlinges pensionsforhold efter 1. september 2020	68
EUX-lærlinge	150
Fagretlig behandling	161
Feriebestemmelser	159
Feriefridage	148
Feriegarantiordning	160
Feriepenge af akkordoverskud	160
I svendenes akkord	151
Løn	149
Løn- og ansættelsesforhold	151
Overarbejde	161
Pension	153
PensionDanmark	
sundhedsordning	154
Rejsegodtgørelse	156
Session	152
Sikkerhedsfodtøj	155
Skole	160
Skoleperiode	152
Sundhedsordning	152
Svendeprøve	160
Særlig opsparring	153
Særlige bestemmelser	160
Velfærdsforanstaltninger	159
Voksenlærlinge	151
Værktøj	155

Læretiden	149
Entreprisesforhold	143
EUX-lærlinge	150
Uddannelsesaftaler indgået efter 1. august 2020	150

F

Faglig feriefond	94
Faglig strid	126
Arbejdsret	135
Arbejdsstandsning	136
Faglig voldgift	128
Fagretlig behandling i bortvisningssager	132
Hastesag	136
Konflikt	131
Lokalforhandling	126
Mægling	126
Organisationsmøde	127
Overenskomststridige konflikter	136
Tidsfrister	131
Udbetaling efter mægling og voldgift	131
Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold	132
Faglig voldgift	128
Fagretlig behandling i bortvisningssager	132
Ferie	18
Afholdelse af ferie	83
Afkald på ferie	93
Arbejde i ferien	93
Betaling af Søgnehelligdage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	95
Feriegodtgørelse	89
Feriepengegaranti	93
Flytning af ferie	84
Hovedferie	83
Kollektiv ferielukning	85

Lægning af ferie	84
Optjening af ferie	82
Overførsel af ferie	88
Restferie	84
Sygdom og ferie	87
Uoverensstemmelser	93
Ferie- og særlig lønopsparringsregler for udstationerede medarbejdere	101
Afholdelse af ferie	101
Betalning af ferie	101
Tyske virksomheder	102
Ferie- og særlig lønopsparringsregler	82
Afholdelse af ferie	83
Afkald på ferie	93
Betalning af Søgnehelldage, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage	95
Faglig feriefond	94
Ferie- og særlig lønopsparringsregler for udstationerede medarbejdere	101
Feriegodtgørelse	89
Feriepengegaranti	93
Forældelse af feriegodtgørelse	92
Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	90
Medarbejdere på folkepension	100
Optjening af ferie	82
Overførsel af ferie	88
Seniorordning	99
Sygdom og ferie	87
Særlige bestemmelser	92
Uoverdragelighed	92
Feriefridage	27
Lærlinge	148
Feriegodtgørelse	89

Beregning af sygeferiegodtgørelse	89
Forældelse af feriegodtgørelse	92
Garanti	99
Indberetning og udbetaling	90
Modregning og tilbageholdelse	93
Pension af sygeferiegodtgørelse	90
Udbetaling af feriegodtgørelse uden at ferie afholdes	91
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb	91
Feriepengegaranti	93
Forsikringsydelse til lærlinge	154
Forskuet arbejdstid	32
Betalning for arbejde	32
Overarbejde	33
Varighedsbestemmelse	32
Varsling	32
Forsøgsordninger	141
Fradrag for spisetider	31
Fridage	27
1. maj	27
Feriefridage	27
Grundlovsdag	27
Fædreorlov	77

G

Genantagelse	117
Graviditets/barselorlov	76
Grundlovsdag	27
Gyldighedsområde	10
Definition permanente/ikke- permanente arbejdspladser	11

H

Hjemsendelse	119
Andet arbejde	120
Genoptagelse af arbejdet	121

Grundlag for hjemsendelse	119
Løn	120
Orientering om genoptagelse	120
Holddriftsarbejde	33
Afbrydelse, omlægning eller overflytning	35
Arbejde på eller forskydning af fridage	37
Arbejdsdøgnet	36
Arbejdstid (metode 1)	34
Arbejdstid (metode 2)	34
Holddriftsarbejdere	35
Lokalaftaler	38
Overarbejde	37
Særlige arbejdstidsbestemmelser	35
Tillæg for holddriftsarbejde	36
Varsel og varighed	34
Virksomhedens driftstid	34
Hotel og fortæring	49
Hovedferie	83

I

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

K

Kollektiv ferielukning	85
Konflikt	131
Overenskomststridige konflikter	136
Kørselsgodtgørelse	47

L

Ligelønssnævn	138
Løn- og ansættelsesforhold (lærlinge)	151
Barselsløn	152
Børns hospitalsindlæggelse	152
Graviditetsundersøgelse	151
Lønudbetaling	151

Lønningsperioden	50
Lønsedler	52
Lønudbetaling	50
Elektroniske lønsedler	53
Lønningsperioden	50
Lønsedler	52
Uafhentet overskud	52
Udbetalingsdag	50
Ved antagelse og afskedigelse	51
Ved ferie	51
Ved forskudsudbetaling	51
Ved helligdage	51
Ved overskudsudbetaling	52
Ved vejrlig mv.	51

M

Minutfaktorer	60
Mægling	126

N

Natarbejde	29
Nyansatte uden brancheerfaring	39

O

Omgåelse af overenskomsten	145
Omsorgsdage	81
Opsigelsesvarsler	116
Optagelse af nye medlemmer	11
med anden overenskomst	12
omfattet af tiltrædelsesoverenskomst	12
Tilpasningsforhandlinger	12
Optjening af ferie	82
Overarbejde	29
lærlinge	161
Natarbejde	29
Opgørelse af overarbejde	29
Udførelse af overarbejde	29
Overarbejde, forskudt tid, holddrift	29

Forskudt arbejdstid	32
Holddriftsarbejde	33
Overarbejde	29
Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling	31
Systematisk overarbejde	30
Overarbejds-, søn- og helligdagsbetaling	31
Arbejdsfrie hverdage	31
Betaling af overarbejde	31
Fradrag for spisetider	31
Overenskomststridige konflikter	136
Overførsel af ferie	88

P

Pension	67
Lærlinge	153
Pension og sundhedsordning	67
Pension af sygeferiegodtgørelse	68
Pension og sundhedsordning	67
Elevers pensionsforhold efter 1. september 2020	68
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	69
Indbetaling af pensionsbidrag	69
Pension af sygeferiegodtgørelse	68
Pensionsbidraget	67
Sundhedsordning	70
Pensionsbidraget	67
Prislistes og prisfortegnelser	55

R

Redskaber og værktøj	140
Regler for akkordarbejde	55
Aflæsning af materialer	55
Akkordfastsættelser efter "Vejledende Tider"	57
Besked til arbejdsholdet	56
Lærlinges deltagelse i akkord	56

Prislistes og prisfortegnelser	55
Tilfældigt arbejde	55
Underskud	56
Rejsegodtgørelse (lærlinge)	156
Praktikperioden	156
Skoleperiode	156
Ude og rejsearbejde	156
Restferie	84
Resultatløn	54
Akkorderingskrav	62
Akkordfastsættelse ved arbejdsstudier	58
Akkordforskud	60
Akkordopgørelse	63
Akkordtidsfortegnelse, Vejledende tider og priskurant	54
Andre akkorder	58
Anvendelse af arbejdsstudier og vejledende tider	66
Minutfaktorer	60
Regler for akkordarbejde	55
Rådighedsvagt	48

S

Samarbejde og arbejdsmiljø	111
Samarbejdsråd	110
Samarbejdsudvalg	110
Seniorordning	99
Betaling	100
Optjening	99
Placering	100
Seniorordning fra 2017- overenskomsten	100
Sikkerhedsfodtøj (lærlinge)	155
Skoleperiode	152
Rejsegodtgørelse	156
Skurpenge	45
Sundhedsordning	70
Svendeprøve	160
Sygdom og ferie	87

Raskmelding under kollektiv lukning	87
Sygemelding efter feriens begyndelse	87
Sygemelding før feriens begyndelse	87
Sygdom og tilskadekomst	71
§ 56-aftale	73
Afbrydelse af anciennitet	72
Anciennitet under uddannelsesforløb	72
Betaling	72
Betingelser for sygeløn	71
Opgørelse af anciennitet	71
Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen	73
Sygelønnens beregning	73
Tilbagefald	71
Tilskadekomst i arbejdstiden	72
Varighed	71
Sygdom, barns 1. sygedag m.v.	71
Barns første sygedag	74
Barsel	76
Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg	75
Børns hospitalsindlæggelse	74
Omsorgsdage	81
Sygdom og tilskadekomst	71
Systematisk overarbejde	30
Særbestemmelser	47
Hotel og fortæring	49
Kørselsgodtgørelse	47
Rådighedsvagt	48
Særlig opsparring (lærlinge)	153
Udbetaling	153
Søgnehellig dage	95
Betaling af Søgnehellig dage, feriefri dage, seniorfri dage og børneomsorgsdage	95

T

Talsmand	107
Tidlønsbestemmelser	39
Behandling af uoverensstemmelser	43
Dag- og nattevagt	44
Generelt	40, 41
Lønfastsættelse	41
Misforhold som helhed	42
Nyansatte uden brancheerfaring	39
Vejrlig	43
Voksne medarbejdere	39
Tilkaldearbejde	27
Tillidsrepræsentantens opgaver	108
Tillidsrepræsentantsregler	104
Afskedigelse af tillidsrepræsentant	109
Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter	104
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter	106
Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant	105
Hvor vælges tillidsrepræsentant	104
Talsmand	107
Tillidsmandens opgaver	108
Valg af tillidsrepræsentant	105
Tillæg for holddriftsarbejde	36
Tilpasningsforhandlinger	12

U

Udbetalingsdag	50
Uddannelse	112
Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond	113
DA/LO Udviklingsfond	113
Frihed til uddannelse	112
Uddannelsesfond	112

Uddannelsesfond	112
Udearbejde	26
Udenlandske medarbejdere	
Faglig voldgift	134
Fortrolighed	135
Organisationsmøde	133
Orientering af forbundene	135
Ugentlig arbejdstid	21
med timeopsparing	22
Ungarbejdere	122
Aflønning af ungarbejdere	123
Almindelige bestemmelser	122
Antagelse af ungarbejdere	122
Sikkerhed og uddannelse	124

V

Varierende ugentlig arbejdstid	22
Vejrlig	43
Vekslede beskæftigelse	11
Velfærdsforanstaltninger	159
Lærlinge	159
Velfærdsforanstaltninger - ikke-permanente arbejdspladser	44

Orienteringsmøde	44
Skurpenge	45
Vikararbejde	144
Vikarbureauet er ikke medlem	
DIO III	144
Vikarbureauet er medlem af DIO III	144
Øvrige forhold	145
Voksenlærlinge	151
Voksne medarbejdere	39
Værktøj	155
Lærlinge	155
Værktøj og redskaber	140

W

Weekendarbejde	23
ATP	25
Betingelser	23
Fridage og arbejde på søgnehelldage	24
Lønforhold	24

2023

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

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

2023

