



OVERENSKOMST MELLEM

# OK 2023/2025

---

**Kooperationen  
& Malerforbundet**

GÆLDENDE FRA 1 MARTS 2023



Publikationen er Svanemærket.



OVERENSKOMST MELLEM



**Kooperationen  
& Malerforbundet**



**OK 2023 - 2025**

GÆLDENDE FRA 1 MARTS 2023



<b>Paragraf</b>	<b>Side</b>
§ 1 – Ansættelsesbevis .....	6
§ 2 – Arbejdstiden .....	8
§ 3 – Overarbejde og skiftehold .....	11
§ 4 – Kørselsgodtgørelse .....	13
§ 5 – Ferie .....	17
§ 6 – Særlig lønopsparing .....	26
§ 7 – Akkordarbejde .....	28
§ 8 – Regningsopgørelse .....	33
§ 9 – Løn m.m. ....	40
§ 10– Sikkerhedsbestemmelser .....	42
§ 11– Tillidsrepræsentantsbestemmelser .....	43
§ 12– Opsigelse .....	45
§ 13– Lærlingebestemmelser .....	47
§ 14– Sygdom m.m. ....	53
§ 15– Barsel m.m. ....	55
§ 16– Barnets sygdom, hospitalsindlæggelse og omsorgsdage .....	58
§ 17– Fagretlige regler .....	60
§ 18– Uddannelse .....	82
§ 19– Pensionsordning .....	84
§ 20– Malernes Sundhedsordning .....	85
§ 21– Garantiforpligtelse .....	86
§ 22– Overenskomstens varighed .....	87



## **Forord, overenskomstens område**

---

Overenskomsten og prislisten mellem Kooperationen og Malerforbundet er landsdækkende og gælder for samtlige medarbejdere, som beskæftiger sig med klargøring til/og malerarbejde i en virksomhed, som er medlem af Kooperationen.

Overenskomsten er dækkende for følgende områder:

Alt malerarbejde, nyt som gammelt. Herunder tage, broer, afrensning og højtryksrensning/sandblæsning, store og små jernkonstruktioner, store og små betonkonstruktioner, kalkning, spartling herunder effektspartlings produkter, microcement, facader, vægbeklædninger, fotostater, al færdiggørelse på gipsvægge/lofter herunder montering af hjørneskinner, gamle og nye malerteknikker. Dette gælder både når der bruges pensel, sprøjte eller andre påføringsmetoder.

Der er mellem parterne enighed om, at elementer som er landfaste, er omfattet af denne overenskomst.

For arbejde som udføres i akkord i henhold til denne overenskomst tiltrædes Kooperationen fortsat den til enhver tid værende prisliste mellem Danske Malermestre & Malerforbundet.

## § 1 – Ansættelsesbevis

---

1. Ved ansættelse af medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, skal der udarbejdes en ansættelsesaftale, som udleveres senest samme dag som ansættelsesforholdet påbegyndes.

Ved ændring af ansættelsesforholdet skal der udarbejdes en ny ansættelsesblanket senest samme dag, som ændringen træder i kraft.

Ansættelsesaftalen skal mindst indeholde de oplysninger, der nærmere er beskrevet i overenskomstens bilag 1.

Ud over ansættelse efter nærværende overenskomst kan medarbejderne ansættes på

1. funktionærlignende vilkår (overenskomstens bilag 2)
  2. som skiltetekniker (overenskomstens bilag 3)
  3. som servicemedarbejder (overenskomstens bilag 4)
2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke rettidigt er udleveret til medarbejderen, kan spørgsmålet behandles efter reglerne om faglig strid.

Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 arbejdsdage efter skriftligt pålæg har efterlevet pålægget om at udlevere eller rette fejlagtigt eller mangelfuldt ansættelsesbevis. Dette gælder dog ikke, hvis der foreligger gentagne påtaler om brud på bestemmelserne i denne paragraf, eller eventuelle mangler og fejl har påført medarbejderen konsekvenser heraf.

### 3. Oprettelse af værksteder:

Såfremt en arbejdsgiver eller virksomhed ønsker at oprette flere værksteder, skal det ved ansættelse af medarbejdere klart og tydeligt fremgå af ansættelsesblanketten på hvilken adresse, ansættelsesforholdet er etableret. Endvidere skal det fremgå, hvor hovedvirksomheden er etableret, og der kan ikke skiftes virksomhedsadresse, så længe ansættelsesforholdet er etableret.

Disse ansættelsesadresser skal i alle overenskomstmæssige forhold betragtes som selvstændige enheder, også når det gælder fagretlige forhold. Oprettelse af sådanne værksteder må dog ikke ske for at unddrage sig kørselsgodtgørelse og/eller overnatningsbestemmelser.



#### 4. Arbejde i udlandet

Hvor medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet – herunder Færøerne og Grønland – skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlige aftaler om arbejdstid, løn- og arbejdsvilkår, befordring (ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport), den valuta, hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet – herunder kost og logi, varighed af det arbejde, der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.

Hvor medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, er den mellem parterne indgåede aftale om arbejdsmarkedspension gældende, medmindre andet er aftalt.

5. 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.

## § 2 – Arbejdstiden

---

1. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles på ugens 5 første hverdage, således at ingen arbejdsdage er over 8 timer.

Det kan dog aftales, at der holdes kort fredag af mindst 5 timers varighed dog således, at de resterende timer placeres mellem de 4 første hverdage.

Arbejdstiden skal placeres mellem kl. 06.00-18.00 med påbegyndelse og afslutning efter virksomhedens behov.

2. Ved skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejderne kan der i den normale ugentlige arbejdstid indgå arbejdsdage udover 8 timer, dog maksimalt 9 timer, og arbejdsdage under 8 timer, dog mindst 5 timer.

Arbejdstiden fordeles på ugens 5 første hverdage, dog således at arbejdsdage under 8 timer lægges på fredagen.

Den ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, hvor der maksimalt kan indgå selvbetalt pause af en varighed på 30 minutter dagligt.

Den ugentlige arbejdstid reduceres forholdsmæssigt med den aftalte daglige arbejdstid, når en søgne-helligdag, feriedag, eller overenskomstmæssig fridag falder på en af ugens 5 første hverdage.

Arbejdstiden skal ligge mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 med påbegyndelse og afslutning efter skriftlig aftale.

3. En medarbejder, der ønsker nedsat arbejdstid, kan indgå aftale om nedsat arbejdstid med arbejdsgiveren. Aftalen om nedsat arbejdstid skal være skriftlig og den ugentlige arbejdstid på nedsat tid skal mindst udgøre 15 timer.

Arbejdstiden skal placeres inden for den normale arbejdstid i virksomheden. Arbejde, der på arbejdsgiverens forlangende udføres uden for den normale arbejdstid, udløser overtidsbetaling, jf. overenskomstens § 3.

Aflønning af medarbejdere på nedsat arbejdstid sker i henhold til almindelige overenskomstmæssige bestemmelser.

Arbejde ud over den aftalte nedsatte arbejdstid skal afspadseres inden for en 3 måneders periode.

Vejrligsbestemmelserne kan ikke anvendes i tilfælde af nedsat arbejdstid.

En aftale om nedsat arbejdstid kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel.

4. Hvor medarbejderen er fyldt 60 år, kan der med virkning fra den lønningssperiode, hvori den pågældende fylder 60 år, indgås aftale om nedsættelse af den ugentlige arbejdstid på følgende betingelser:

Organisationerne er enige om, at arbejdstiden kan nedsættes til 30 timer pr. uge. For medarbejdere med aftale om fleksibel efterløn dog 29 timer pr. uge. Placering af arbejdstiden skal ske under hensyn til begge parter tarv.

Medmindre andet er bestemt ifølge overenskomsten, aflønnes arbejdstimerne ud over den aftalte arbejdstid med vedkommendes normale timeløn. Arbejdstimer ud over den i overenskomsten fastsatte arbejdstid aflønnes som overarbejde, som for øvrige medarbejdere.

Hvor medarbejderen vælger at få arbejdstiden nedsat til 30 timer (29), forhøjes den overenskomstbestemte mindstebetalingssats pr. time med 10 % for de præsterede arbejdstimer.

For medarbejdere med en virksomhedsanciennitet på minimum tre år, forøges arbejdsgiverens overenskomstmæssige opsigelsesvarsel med to uger og medarbejderens overenskomstmæssige opsigelsesvarsel med en uge.

Medarbejderen kan yderligere udvide seniorordningen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen på følgende betingelser:

Medarbejderen kan vælge at anvende eventuel tilgodehavende feriefri-dagsgodtgørelse til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag til et tillæg til lønnen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Konvertering af pension til tillæg til lønnen kan dog kun gennemføres såfremt, der indgås aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid. Det er dog kun 10,00 procentpoint af pensionen, der kan konverteres til løn.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksom-

heden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningssperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af restferie.

5. Spiseog hvilepauser skal aftales for den enkelte virksomhed under hensyntagen til den enkelte arbejdsplads.
6. Grundlovsdag, 1. maj, 24. december samt 31. december er fridage. Arbejdsgiveren yder ingen betaling for disse dage.

### § 3 – Overarbejde og skiftehold

---

1. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Afspadsring af nødvendigt overarbejde kan frit aftales.
2. For arbejde, der på arbejdsgiverens forlangende udføres uden for den ordinære arbejdstid, betales på ugens 5 første dage et tillæg på halvdelen af den overenskomstmæssige akkordudbetaling for de første 4 timer efter normal arbejdstids ophør. Derefter betales, jf. stk. 3, pr. time til påfølgende arbejdsdags begyndelse.
3. For arbejde, der udføres på lørdage, søndage, helligdage, 1. maj, Grundlovsdag, 24. december samt 31. december, betales den overenskomstmæssige akkordudbetaling som overarbejdstillæg.
4. Når en medarbejder tilsiges til at udføre overarbejde, der strækker sig ud over 2 timer, skal han/hun have meddelelse herom dagen forud for overarbejdets påbegyndelse. Kan dette ikke opfyldes, ydes der i betaling for manglende varsel den overenskomstmæssige akkordudbetaling for 1 time.

Hvor der ikke kan opnås enighed om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsreses som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadsringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

Afspadsring, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

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

5. Hvor der er etableret fabriksmæssig, industriel malervirksomhed eller arbejdes på skibsværfter, er "Fællesordning for arbejde i holddrift" gældende.

## § 4 – Kørselsgodtgørelse

---

### A. KØBENHAVN

1. Zonegrænser: Mod øst Sundet til Klampenborg. Derfra mod nord langs grunden af Staunings Plæne over Strandvejen ad Peter Liepsvej - Dyrehavevej - Klampenborgvej - Ringvej III til Gl. Køge Landevej og herfra til stranden i lige linje.

### AMAGER

2. Zonegrænser: Fra stranden ad Ryvej, A. P. Møllers Allé, Nordre Dragørvej, sydsiden af flyvepladsen til Englandsvej. Ad hovedlandevejen til Tømmerupvej gennem Tømmerup og Viberup til Nøragersmindevej og ad denne til Kalvebod strand. Grænsen går midt i ovennævnte gader og veje for A1 og A2.

### B. PROVINSEN

3. Zonegrænser: I byområder indtil 12 km ad nærmeste passable vej fra pågældende bys midtpunkt. Byens midtpunkt aftales mellem lokale laug og fagforeninger. Hvorvidt et område skal regnes som et byområde eller som landdistrikt aftales ligeledes mellem de lokale laug og fagforeninger. Hvor arbejdsgiverens værksted er beliggende uden for de aftalte byområder, regnes afstanden altid fra arbejdsgiverens værksted. Samme bestemmelse gælder for arbejdsgivere med værksted i Københavnsområdet uden for de for København gældende zonegrænser.

Zonegrænsen ved siddepenge (forbrugt tid) er 20 km pr. 1. juli 2023.

### C. MEDARBEJDERENS BOPÆL

4. Zonegrænser: Medarbejderens bopæl beliggende inden for 12 km fra arbejdsstedet.

Inden for de ovennævnte zonegrænser A, B og C ydes ingen kørsels godtgørelse.

Zonegrænsen ved siddepenge (forbrugt tid) er 20 km pr. 1. juli 2023.

## KØRSELGODTGØRELSE

- a. Ved arbejde uden for de fastlagte zoner betales en kørselsgodtgørelse med kr. 3,73 pr. km beregnet fra zonens ydergrænse i henhold til A, B og frem og tilbage, dog mindst kr. 15,- pr. dag. Beregningen af afstand foretages altid fra det punkt, der i henhold til A, B og C er beliggende nærmest arbejdsstedet.

Ved kørsel mellem flere arbejdspladser med eget motorkøretøj på samme dag i arbejdstiden betales der for de kørte kilometer med statens kørepengetakst.

Minimumsbetalingen på kr. 15,- udløses ikke ved kørsel i arbejdstiden.

- b. Såfremt der mellem arbejdsgiver og medarbejder træffes aftale om, at arbejdsgiveren stiller fri bil til rådighed eller medarbejderen bliver transporteret på arbejdsgiverens foranledning, bortfalder kørselsgodtgørelsen.

Dog betales der for forbrugt tid kr. 2,69 pr. km fra de i stk. A, B og C nævnte zonegrænser. Lærlinge betales med 70% af satsen for forbrugt tid.

Der kan lokalt mellem arbejdsgiveren og medarbejderen, der får stillet et køretøj til rådighed, indgås aftale om, at betaling for forbrugt tid kan fraviges eventuelt bortfalde.

Aftalen, der skal være individuel, kan kun indgås med den medarbejder, der får stillet køretøjet til rådighed. Medarbejderen skal have køretøjet til rådighed hver arbejdsdag, så længe aftalen løber (dog ikke weekend (medmindre der arbejdes), ferie, sygdom og andet overenskomstmæssigt fravær). Aftalen omfatter ikke et specifikt køretøj, men blot adgang til køretøj.

Arbejdsgiveren afholder alle udgifter til køretøjet.

Hvis arbejdsgiveren pålægger medarbejderen at transportere andre medarbejdere, skal der ske betaling efter § 4, litra b, og medarbejderen skal derfor løbende rejse kravet om siddepenge overfor arbejdsgiveren. I modsat fald fortabes kravet, jf. afsnittet om "Fortabelse af kørepengekrav mm". Hvis medarbejderen selv planlægger/arrangerer, at medarbejderen henter og bringer kollegaer, ændrer dette ikke aftalens indhold.

Hvis fagforeningen er af den opfattelse, at aftalen er i strid med ovenstående, kan der indledes fagretlig behandling, jf. § 17.

Såvel arbejdsgiver som medarbejder kan opsigte aftalen med 1 måneds varsel. Aftalen bortfalder dog altid i tilfælde af fratrædelse.



Aftalen skal indsendes til orientering til den lokale fagforening. Aftalen er først gældende når aftalen er fremsendt til den lokale fagforening.

- c. Ved arbejde på øer, der kræver transport ad søvejen, træffes der særlig aftale for omkostningerne forbundet hermed.

### **UDEARBEJDE (overnatning)**

1. Såfremt arbejdspladsen er beliggende mere end 88 km fra zonegrænserne A, B og C's ydergrænser, er arbejdsgiveren forpligtet til at sørge for overnatningsmulighed og forplejning. I sådanne tilfælde betaler arbejdsgiveren de med opholdet (inklusive forplejning) forbundne udgifter. Arbejdsgiveren sørger for overnatning og forplejning (pensionat, kro, hotel, vandrehjem eller lignende). I sådanne tilfælde bortfalder bestemmelserne om kørsels-godtgørelse.

Det er ligeledes muligt at indkvartere medarbejderen i beboelsesvogne eller boligcontainere, jf. formuleringen "eller lignende".

Følgende er dog en betingelse, at:

- Hver enkelt medarbejder overnatter i et soverum for sig selv
- Der etableres fælles opholdsrum i forbindelse med opstilling af beboelsesvogne mm
- Ved overnatning på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen skal beboelsesområdet være adskilt fra byggepladsen
- Almindelige velfærdsforanstaltninger kan ikke indgå i beboelsesområdet
- Arbejdsgiveren betaler rengøring mindst 1 gang pr. uge
- Opstilling foregår under iagttagelse af myndighedernes godkendelse
- Reglerne kan fagretligt behandles

Arbejdsgiveren kan i stedet for at sørge for forplejning vælge at dække udgifter til kost efter regning eller anvende statens takster.

2. Herudover betales hen- og tilbagerejsen på standardklasse fra hjem til arbejdsstedet 1 gang samt den til rejsen anvendte tid beregnet efter timefortjenesten på det pågældende arbejde. Hvis arbejdet har en varighed af over 14 dage betales herudover en rejse for hver 5. dag (uden rejsetidsbetaling).

3. Ønsker en medarbejder ikke at modtage tilbuddet om overnatning efter de i punkt 1 og 2 fastsatte bestemmelser, betales der en kørselsgodtgørelse med kr. 3,73 pr. km beregnet fra zonerne A, B og C's ydergrænser – dog højst for 176 km frem og tilbage = kr. 656,48 pr. arbejdsdag.
4. Satsen på kr. 3,73 og kr. 2,69 i kørselsgodtgørelse pkt. a, b og udearbejde afsnit 3, reguleres med samme ørebeløb, som statens kørepenge regler stiger eller falder.

Satsen for forbrugt tid udgør 72 % af ovennævnte kørselsgodtgørelse.

### **SÆRBESTEMMELSE**

5. Såfremt man på grund af afspærret område passerer zonegrænserne og kører tilbage i zonerne, betales der kørselsgodtgørelse for den ekstrakørsel, der herved opstår.

### **Fortabelse af kørepengekrav m.m.**

6. Medarbejdere, der har krav på kørselsgodtgørelse, forbrugt tid (siddepenge) eller betaling for udearbejde, skal skriftligt rejse kravet overfor arbejdsgiveren. Krav, der ikke er rejst senest 3 måneder efter kravets opståen, fortæbes, medmindre der opnås enighed om andet mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

For så vidt angår lærlinge skal kravet på kørselsgodtgørelse være rejst inden uddannelsesaftalens ophør.

## § 5 – Ferie

---

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

### Optjening af ferie

1. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).
2. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.
3. Ved beregning af feriedage medregnes fraværsperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse.
4. Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.
5. 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.

### Afholdelse af ferie

1. Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende kalenderår.
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den 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. En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om at hovedferien afvikles uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

### **Restferie**

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

### **Lægning af ferie**

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

### **Flytning af ferie**

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

### **Kollektiv ferielukning**

14. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.

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

### **Lokalaftale om adgang til at fravige ferielovens § 7 samt principperne i ferielovens § 15**

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. Alternativt kan aftalen indgås med den lokale afdeling af Malernes Fagforening.

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

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

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

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

## **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 forholds-mæssigt færre antal sygedage.

Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.

### **Raskmelding under kollektiv lukning**

3. Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.

Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.

4. 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.

### **Overførsel af ferie**

1. En medarbejder og en arbejdsgiver kan aftale, 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 maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.
3. Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.
4. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes.
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 det 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.

### **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.
3. Der ydes ikke feriegodtgørelse af udgifterne til befordring og kostpenge.

### Beregning af sygeferiegodtgørelse

4. Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværtsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.
5. Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½ %.

Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, og kan således ikke beregnes på grundlag af medarbejderens udbetaling ved akkordarbejde.

### Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

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

### Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

4. Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:  
Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet eller framelder sig Det Centrale Personregister.
5. Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.
6. Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:

Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Efter ferieårets udløb (31. august) kan en medarbejder og en arbejdsgiver aftale, 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.

### **Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel**

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

### **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 Malerforbundets 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 Kooperationen for feriebeløbs betaling.

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

Udbetalingen foretages til Malerforbundet, når Kooperationen fra Malerforbundet modtager forfaldent krav – dokumentation for indtjeningen. Malerforbundet afregner herefter med sit/sine medlem (mer).

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

Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen fortsætter. Hvis en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette dog finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto.

### **Feriefridage**

- 8.** Medarbejdere har ret til 5 feriefridage i hvert ferieår. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage pr. ferieår

Feriefridagene placeres efter aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen, hvis ønsker bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie i henhold til ferielovens bestemmelser.

Udbetaling af feriefridagene sker efter de samme regler som for betaling af søgnehelligdage.

Er feriefridagene ikke afholdt inden ferieårets udgang kan medarbejderen forlange feriefridagsbeløbet udbetalt.

## § 6 – Særlig lønopsparing

---

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehelligdagsog feriefridagskonto) 12,75 % (fra den 1. marts 2024: 14,55 %) af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder den overenskomstmæssige sygeløn. Den særlige lønopsparing anvendes til at betale søgnehelligdage, feriefridage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, seniorfridage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor) samt fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og børns lægebesøg.

Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet. Satsen er som følger:

Gældende fra 1. marts 2022 = 12,75 %

Gældende fra 1. marts 2024 = 14,75 %

Medarbejderen kan vælge at anvende den særlige lønopsparing – helt eller delvis – til forhøjelse af egen betalt arbejdsmarkedspensionsbidrag. Såfremt medarbejderen ønsker dette, skal det skriftligt tilkendegives over for virksomheden senest den 30. november forud for indkomståret, hvor beløbet skal udbetales.

Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparingskonto kan udbetales som et éngangsbeløb.

2. Inden udgangen af januar (i året efter optjeningsåret) udleverer arbejdsgiveren særlig opsparingskort og feriefridagskort til de medarbejdere, der er omfattet af ordningen.

Særlig opsparingskortet og feriefridagskortet skal som minimum indeholde følgende oplysninger:

- Medarbejderens navn og CPR nr.
- Det tidsrum medarbejderen har været beskæftiget hos arbejdsgiveren
- Den løn medarbejderen har fået udbetalt
- Den optjente særlige lønopsparing

3. Godtgørelsen udbetales sammen med lønudbetalingen.

Særlig opsparingskort og feriefridagskort skal være arbejdsgiveren i hænde senest mandag morgen før den torsdag, hvor pengene ønskes udbetalt. Arbejdsgiveren udarbejder eventuelt restkort, som afleveres til medarbejderen.

Særlig lønopsparing og feriefridagsgodtgørelse kan udbetales som følger:

- Påskerate (2/5) efter 1. marts
- Julerate (1/5) efter 1. oktober
- Feriefridagene (2/5) i takt med dagenes afholdelse

Medarbejdere, der er berettiget til at holde børneomsorgsdage og seniorfridage, jf. § 16, pkt. 3 og § 2, pkt. 3, kan hæve eventuelt indestående feriefridagsgodtgørelse på disse dage.

Medarbejdere, der er berettiget til børneomsorgsdage og seniorfridage, giver ved fremsendelse af feriefridagskort meddelelse om, hvorvidt feriefridagsgodtgørelsen skal udbetales 1/5 eller 1/7.

4. Udgør den særlige opsparing og feriefridagsbetalingen mindre end kr. 600,00 udbetales beløbet sammen med feriegodtgørelsen efter § 5.
5. Hvis en medarbejder har pådraget sig en gældsforpligtelse overfor virksomheden, er arbejdsgiveren berettiget til gennem organisationerne eller når der foreligger skriftlig accept på det skyldige beløb – helt eller delvist – at foretage modregning i opsparat særlig lønopsparing – og feriefridagsgodtgørelse.
6. Kooperationen garanterer for den særlige lønopsparing og feriefridagsgodtgørelse efter samme regler og i samme omfang, som er indeholdt i den mellem organisationerne indgåede ferieaftale, jf. § 5 Særlige bestemmelser stk. 7.

## § 7 – Akkordarbejde

---

### BYGNINGSMALERE – AKKORD ELLER TIMELØN

- 1a.** Der er mellem organisationerne enighed om, at punkterne 1b-1i skal administreres med henblik på at fremme akkordarbejde i malerfaget mest muligt.

I den udstrækning der lokalt er indgået aftale om obligatorisk akkord, er denne aftale gældende for såvel uorganiserede som udefra kommende virksomheder, der udfører arbejde inden for det pågældende lokalområde.

- 1b.** Alt bygningsmalerarbejde udføres på akkord efter den for faget gældende prislister, hvis arbejdet findes opført i denne.
- 1c.** I andre tilfælde fastsættes prisen på arbejdet ved forudakkordering i henhold til bestemmelserne herom.
- 1d.** Der kan dog – inden et arbejde påbegyndes – træffes en aftale om en timebetaling, der ikke må være under den gældende akkordudbetaling.
- 1e.** Aftale om timeløn kan ikke anvendes, hvis en af parterne kræver arbejdet udført på akkord.
- 1f.** Andre aftaler end ovenstående må ikke finde sted på arbejde, som udføres efter de forudsætninger, der ligger til grund for prislisterne.
- 1g.** Aftaler, der måtte gå ud på at udføre arbejdet til lavere priser end de i overenskomst og prislister fastsatte, må under ingen omstændigheder finde sted.

Træffes sådanne aftaler, har organisationerne påtaleret.

- 1h.** Såfremt der i et område eller på et bestemt arbejde opstår påstand om misligholdelse, kan sagen fagretligt behandles, eller organisationerne kan gøre brug af påtaleretten, jf. § 7, stk. 1g.
- 1i.** De i prislisterne fastsatte priser gælder for godt udført arbejde.

### ARBEJDSBESKRIVELSE

- 2a.** Ved hver ny akkords påbegyndelse skal arbejdsgiveren aflevere en arbejdsbeskrivelse i ordentlig og let læselig stand med angivelse af akkordens omfang, det der skal behandles samt de behandlinger, der ønskes udført.

- 2b. Hvor der kan være tvivlsspørgsmål om behandlingernes omfang, bør prisnumre påføres arbejdsbeskrivelsen.
- 2c. Sker der ændringer i behandling under arbejdets gang, udfærdiges der tilføjelser til første arbejdsbeskrivelse.
- 2d. Arbejdsbeskrivelsen må ikke være i strid med overenskomst- og prislistebestemmelser.

### **TIDSFORBRUG VED ARBEJDSLRETTELÆGGELSE OG KVALITETSSIKRING**

- 3. For tidsforbrug, der fremkommer ved, at medarbejderen på arbejdsgivers vegne efter hans/hendes ordre udfører kvalitetssikring eller træffer aftale med bygherre, arkitekt eller andre skal der forudakkorderes om en betaling for det stedfundne tidsforbrug.

Dette falder dog ikke under nogen form ind under de i prislisen anførte priser for arbejde.

### **AFBRYDELSE AF AKKORD**

- 4. Hvor en akkord afbrydes inden for den fastsatte arbejdstid, betales de timer, hvorom der ikke med forudakkordering er truffet aftale med mindst den afbrudte akkords fortjeneste på det pågældende arbejde.

Afklaring af betaling skal finde sted senest 3 arbejdsdage efter påbegyndelsen af det nye arbejde.

### **SKIFT AF ARBEJDSPLADS**

- 5. Ved skift af arbejdsplads inden for den normale arbejdstid, betales den hertil medgåede tid med en aftalt timeløn.

### **AKKORDENS STØRRELSE OG OMFANG**

- 6a. Ved alt arbejde indskrænkes akkordens størrelse så meget, at den ikke omfatter mere end arbejdets omfang naturligt tillader.
- 6b. Ved tildeling af akkorder i henhold til overenskomst og prisliste, må det forhåndenværende arbejde i den del af bygningen, der udføres i samme arbejdsgang, ikke opdeles i flere akkorder.

### **ARBEJDSGIVERENS DELTAGELSE I AKKORD**

- 7a.** Når en arbejdsgiver eller dennes repræsentant deltager i medarbejderens akkord, må han/hun ikke arbejde udover den normale daglige arbejdstid, medmindre der arbejdes af begge parter. I forbindelse med færdiggørelse kan arbejdsgiveren dog foretage dette, når timeforbruget forinden er aftalt med medarbejderen eller medarbejderne.
- 7b.** For arbejdsgiverens timer i akkorden skal der føres dag-, uge- eller 14-dagssedler. Kopi heraf afleveres hver uge til medarbejderen. Kun arbejdsgiverens produktive arbejdstid kan indgå i akkorden.

### **BESTILLING – SAMT FLYTNING AF MATERIALER OG VÆRKTØJ**

- 8a.** Ved levering af materialer skal medarbejderen kun rekvirere det fornødne til levering næste dag.
- 8b.** Ved flytning af værksted og materialer fra hus til hus eller fra blok til blok, betaler arbejdsgiveren for den hertil medgåede tid.

Dette gælder også, hvor medarbejderen på reparationsarbejde flytter fra lejlighed til lejlighed.

I tilfælde, hvor der etableres fast værksted for flere lejligheder i samme opgang, betales der ingen flytning.

### **MEDARBEJDERENS ANSVAR FOR VÆRKTØJ**

- 9a.** Medarbejderen holder sig selv med stålspartel.  
Alt øvrigt værktøj og materialer leveres af arbejdsgiveren i god tid og brugbar stand.  
Medarbejderne skal behandle det dem leverede værktøj og materialer på forsvarlig måde. Det er en forudsætning for medarbejderens ansvar, at arbejdsgiveren anviser et aflåseligt rum eller værktøjskasse.
- 9b.** Medarbejderen skal kvittere for modtaget værktøj og personligt udstyr. Medarbejderen modtager kopi af liste over udleveret værktøj. Ligeledes kvitterer arbejdsgiveren overfor medarbejderen, når værktøj og personligt udstyr afleveres.



## FORUDAKKORDERINGSBESTEMMELSER

### Forudakkorderingsområde

- 10.** I en tildelt akkord, hvor der findes emner eller behandlinger, der ikke er beskrevet og prissat, skal der forudakkorderes. Forudakkordering skal ske enten om en pris pr. stk., pr. lb.m. eller pr. m<sup>2</sup> – eventuelt en samlet pris for sådant arbejde eller et antal dagtimer.

### PARTERNES PLIGT TIL FORUDAKKORDERING

- 11a.** Det er parternes pligt henholdsvis at afgive og modtage akkord- og ændringsforslag samt kvittere for disse.
- 11b.** Akkord- og ændringsforslag udfærdiges i mindst 2 eksemplarer.
- 11c.** Akkord- og ændringsforslag skal så vidt muligt afleveres personligt til modparten. Er dette ikke muligt, kan de fremsendes eventuelt ved anbefalet brev.

### UNDLADELSE VED FORSØG PÅ FORUDAKKORDERING

#### 12a. Medarbejderen:

Undlader medarbejderen at fremkomme med akkordseddel eller gøre forsøg på forudakkordering i henhold til ovenstående, har han/hun kun krav på den overenskomstæssige udbetaling for den til arbejdet medgåede tid.

#### 12b. Arbejdsgiveren:

Nægter en arbejdsgiver at træffe aftale eller at medvirke ved forsøg på forudakkordering om arbejde uden for prislisterne, betales den til arbejdet medgåede tid med samme beløb pr. time, som akkorden giver.

### SVAR PÅ FORUDAKKORDERING OG FRISTER FOR ÆNDRINGSFORSLAG

- 13a.** Svar på forudakkorderingsforslag skal afgives snarest efter modtagelsen på en ny akkordseddel med klar markering af afslag eller accept.
- 13b.** Ændringsforslag skal foreligge senest ved den 2. hele arbejdsdags ophør – regnet fra tidspunktet for akkordsedlens modtagelse.
- Sker dette ikke, er den tilstillede akkordseddel gyldig. Modtagelsesdagen tæller ikke med.

### UENIGHED OM ÆNDRINGSFORSLAG

**14a.** Kan der på baggrund af det stillede ændringsforslag ikke opnås enighed, skal der skriftligt gøres indsigelse enten direkte til modparten eller gennem organisationerne.

Indsigelse mod ændringsforslaget skal gøres senest ved den 2. hele arbejdsdags ophør regnet fra modtagelsen af ændringsforslaget.

Sker dette ikke, er ændringsforslaget gyldigt.  
Modtagelsesdagen tæller ikke med.

**14b.** Hvor der er gjort indsigelse i henhold til stk. 14a, skal mæglingsmødet være begæret senest 6 arbejdsdage herefter.

**14c.** De timer, der måtte være anvendt til arbejde, hvorom der ifølge forudakkorderingsbestemmelserne ikke har kunnet opnås enighed, skal fremsendes på en separat forudakkorderings seddel med angivelse af arbejdets art og omfang.

Kan arbejdsgiveren ikke godkende det påførte timetal og/eller betalingen, følges reglerne i 13a og b.

**14d.** Hvor der ikke opnås enighed om forudakkordering betales den til arbejdet medgåede tid med samme beløb pr. time, som akkorden giver + 8 %

### FAGRET LIG BEHANDLING

**15a.** Kan der ikke på baggrund af ændringsforslaget opnås enighed, kan sagen behandles ved mæglings- og timandsmøde i henhold til § 17.

## § 8 – Regningsopgørelse

---

1. Alle akkorder opgøres efter de på dag-, uge- eller 14 dagessedlerne opførte timer.

Ved fællesakkorder er det dog en forudsætning, at uge- eller 14-dagessedler er kontrolleret af akkordlederen eller tillidsmanden, jf. § 11, der drager omsorg for, at uge- eller 14-dagessedler og notater vedrørende timer i akkorden er i overensstemmelse, og fremsender samlede timelister hver uge eller 14. dag.

2. Ethvert stykke malerarbejde, der udføres i akkord, og hvor der ikke er indgået en aftale på grundlag af overenskomstens bestemmelser om en anden lønaftale iflg. stk. 13, skal opmåles enten af medarbejderen selv, formanden, tillidsmanden eller af de i Malerforbundet ansatte opmålere.
3. Når opmåling og regningssskrivning foretages af medarbejderen, formanden eller tillidsmanden, tillægges akkorden de i punkt 5 nævnte satser.  
Opmåling og regningssskrivning foretages i arbejdstiden, og den forbrugte tid indgår i akkorden.
4. Hvor arbejdet opmåles af en opmåler, skal denne i rimelig tid forinden underrette arbejdsgiveren, medmindre der mellem opmålerkontoret og den pågældende arbejdsgiver er truffet aftale om en anden ordning.
5. Den til opmåling og regningssskrivning af medarbejderen, formanden eller tillidsmanden anvendte tid betales med efterfølgende procentsatser for arbejdsregninger:

indtil og med 8.000 kr .....3 ½ %

indtil og med 10.000 kr .....2 ½ %

over 10.000 kr .....1 ½ %

efter standardregninger .....1 ½ %

6. På arbejdsregningen, der skal afleveres i ordentlig og let læselig stand, skal behandlingerne kun anføres ved deres numre i prislisten.
7. Regningen skal – dateret indleveringsdatoen – være indsendt til arbejdsgiveren 6 arbejdsdage efter færdiggørelse.

- 8.** Arbejdsregninger skal altid indleveres i den rækkefølge, i hvilken akkorderne er afsluttet.

En arbejdsregning kan ikke fremsendes, før den pågældende akkord er afsluttet.

- 9.** En medarbejder kan ikke kræve en akkord opgjort, før hans/ hendes tidligere regninger er indsendt og opgjort.
- 10.** Regningen skal være opgjort og det forventede overskud udbetalt senest den 2. torsdag efter regningens indleveringsdato, dog således, at der gives en frist på 10 arbejdsdage fra første torsdag efter arbejdets færdiggørelse.

Ved lønudbetaling, hvor der ikke har været mindst 5 arbejdsdages frist fra mandag før lønudbetalingsdagen, udskydes opgørelsen og udbetalingen til næste lønudbetalingsdag. Såfremt der ikke inden for ovenstående frist er foretaget mulige rettelser i regningen, skal denne betales efter sit pålydende dog ikke regnefejl.

I tilfælde, hvor der forekommer underskud i akkord, fratrækkes dette efter samme regler, som gælder for udbetaling af overskud, medmindre der skriftligt træffes aftale om en afdragsordning – dog kun ned til overenskomstens akkordudbetaling.

- 11.** I tilfælde af uenighed om overskuddets størrelse må kun den del af samme, hvorom der tvistes, tilbageholdes, indtil endelig afgørelse er tilvejebragt.

De poster, hvorom der er uenighed, skal tilstræbes at forelægges medarbejderen onsdagen før overskuddets udbetaling ved motiveret fradrags-seddel eller evt. fotokopi af arbejdsregning i rettet stand dog senest ved overskuddets udbetaling.

Såfremt medarbejderen ikke kan godkende arbejdsgiverens fradrag i henhold til ovenstående, skal man ved henvendelse til fagforeningen anmode om afholdelse af mæglingsmøde, der skal være begæret inden 15 arbejdsdage efter opgørelsen.

- 12.** Såfremt regningen ikke er indleveret senest 7 arbejdsdage efter arbejdets færdiggørelse, kan arbejdsgiveren gennem sin lokale organisation eller ved henvendelse til den lokale fagforening kræve, at den lokale fagforening fremskaffer regningen inden 10 arbejdsdage. Fremkommer regningen ikke inden for denne frist, mistes retten til eventuelt overskud.

### 13. ANDEN LØNAFTALE

- a. Såfremt der mellem medarbejderen og arbejdsgiveren indgås aftale, henholdsvis for nyt eller gammelt arbejde om en anden lønaftale, kan dette aftales efter nedennævnte retningslinjer. (Der kan dog ikke indgås aftaler om anden lønaftale på fraflytningslejligheder).
- b. Aftalen indgås på grundlag af en af arbejdsgiveren fremstillet opmåling eller beregning for det pågældende arbejde, som forelægges medarbejderen ved arbejdets start.  
Prisaftalen er først gyldig, når den er underskrevet af begge parter.  
Parterne er forpligtet til at iagttage overenskomstens § 7, stk. 1g, samt 6a og 6b.
- c. En indgået prisafnftale skal klart og tydeligt definere arbejdets omfang, mål og behandlinger, således at de enkelte emner kan kontrolleres. Det henstilles, at der ved indgåelse af prisafnftale benyttes den af organisationerne udarbejdede blanket.
- d. Såfremt arbejdets omfang er under kr. 9.500,- kræves der kun en beskrivelse af arbejdets omfang og behandling.
- e. Skal aftalen dække ydelser udover de i prislsten gældende, skal art og omfang tydeligt angives med pris og/eller timeforbrug.
- f. Lærlingenes deltagelse i akkord følger overenskomstens bestemmelser.
- g. Regningsopgørelse udfærdiges af medarbejderen og fremsendes efter gældende regler til arbejdsgiveren.  
Hvor medarbejderen selv udfærdiger regningsopgørelsen betales for denne ydelse iflg. nedenstående regler.
- h. Ønsker en af parterne, at opmålerkontoret afslutter regnskabet, gøres dette efter gældende regler og betales iflg. nedenstående regler.
- i. Såfremt der er indgået en aftale efter ovennævnte regler, og aftalegrundlaget ændres under arbejdets gang, kan en af parterne kræve forhandling om ændringen indenfor de i overenskomsten nævnte tidsfrister vedrørende forudakkordering. Det er dog en forudsætning, at ændringsforslaget tilstilles skriftligt.
- j. Ydelser for arbejde, der ikke er prissat i aftalen, fastsættes i henhold til forudakkorderingsbestemmelserne § 7, stk. 10 til 15.

- k. Nye medarbejdere i akkorden kan begære arbejdet vurderet og udført på akkord efter prislisen, og hvor forholdene gør det muligt, opdelt i selvstændig akkord, og med mulighed for at samle forudakkorderinger op.
- l. Såfremt medarbejderen ønsker en indgået aftale kontrolleret af opmålerkontoret, er betalingen for denne kontrol arbejdsgiveren uvedkommende, såfremt aftalen ikke er i strid med overenskomstens § 7, stk. 1g.
- Såfremt aftalen fraviger § 7, stk. 1g, kan sagen indbringes for fagretlig behandling, og arbejdsgiveren tilpligtes at betale den fulde udgift til kontrollen.
- m. Eventuelle uoverensstemmelser, der måtte opstå i forbindelse med denne aftale, behandles efter de mellem overenskomtparterne gældende fagretlige regler.

**n. BETALINGSREGLER "ANDEN LØNAFTALE"**

Hvor malerarbejdet på arbejdspladsen overstiger kr. 80.000,- skal opmålerkontoret altid udfærdige det endelige akkordregnskab for hele arbejdspladsen. Hvor regningsafslutningen foretages af opmålerkontoret, betales følgende satser henholdsvis af arbejdsgiveren og medarbejderen. Beløbet indbetales af arbejdsgiveren til opmålerkontoret.

	Arbejdsgiver	Medarbejder
Regningsbeløb indtil kr. 10.000,-	kr. 320,-	kr. 160,-
Regningsbeløb indtil kr. 25.000,-	kr. 525,-	kr. 225,-
Regningsbeløb indtil kr. 50.000,-	kr. 595,-	kr. 245,-
Regningsbeløb indtil kr. 75.000,-	kr. 650,-	kr. 260,-
Regningsbeløb indtil kr. 100.000,-	kr. 690,-	kr. 270,-
Regningsbeløb over kr. 100.000,-	kr. 780,-	kr. 300,-

Hvor medarbejderen selv udfærdiger regningsopgørelsen, som fremsendes til arbejdsgiveren, tillægges regningen for denne ydelse det beløb, som medarbejderen skulle have betalt til opmålerkontoret.

**14. OPMÅLINGSAFTALEN**

Til sikring af akkordens gennemførelse er indgået nedenstående aftale, gældende for de i overenskomstens § 7, stk. 1, indeholdte aftaler:

- l. For alt arbejde, hvor der ikke i henhold til § 8, stk. 13, er truffet aftale om

anden lønftale eller om timeløn, er begge parter forpligtet til at lade opmålingen foretage af Malerforbundets opmålerkontor, hvis arbejdet overstiger kr. 80.000,-.

Der kan dog lokalt mellem fagforening og laug, eller lokalt på værksteder aftales hel eller delvis obligatorisk opmåling på mindre end ovenstående beløb.

- II. Hvor malerarbejde udføres i forbindelse med fabrikmæssig produktion på stationær virksomhed, bortfalder denne ordning.
- III. Ved akkordarbejde, der ikke er dækket af prislistens bestemmelser og for hvilket, der i henhold til forudakkorderingsbestemmelserne er aftalt akkordafklønning, udfærdiges akkordregnskab i henhold hertil.

#### **IV. For arbejder, hvor opmålerkontoret opmåler og udarbejder regning, betales efter følgende regler:**

#### **V. BETALINGSREGLER**

- |    |   |       |
|----|---|-------|
| a. | For arbejdsregninger indtil og med 8.000 kr. 9 %  | 9 %,  |
|    | heraf fradrages den samlede arbejdsregning 4 %    | 4 %.  |
| b. | For arbejdsregninger indtil og med 10.000 kr. 8 % | 8 %,  |
|    | heraf fradrages den samlede arbejdsregning 4 %    | 4 %.  |
| c. | For arbejdsregninger over 10.000 kr. 6½ %         | 6½ %, |
|    | heraf fradrages den samlede arbejdsregning 3 %    | 3 %.  |
| d. | For arbejdsregninger efter standardregninger 6 %  | 6 %,  |
|    | heraf fradrages den samlede arbejdsregning 3 %    | 3 %.  |

#### **OM STANDART REGNINGER**

Ved standart regning forstås:

##### **Lejligheder og boliger:**

Når man opmåler væsentlig del af de lejligheder som virksom heden har, der kan også for komme små differencer på mål da alle lejligheder ikke besøges.

##### **Nybygning:**

Når der er flere ens typer

##### **Trapper og kældergang:**

Når der er flere ens typer

**Udvendig:**

Når der er flere ens boliger, gælder kun bolig bebyggelse

**Beregning:**

Hvor Malernes opmåler- og beregnerkontor (MOB) har udført beregning og der efterfølgende kommer opmåling på samme stykke arbejde, gives der en rabat på 50% af beregning, beløbet som minimum.

**Mål:**

Hvor MOB har mål på eks. Boliger, trapper og udvendig m.m. og virksomheden skal give tilbud, hjælper MOB med mål, hvor det kan gøres omkostnings frit for MOB

**Nye boliger:**

Hvor et medlem af Kooperationen vinder flyttelejligheder/boliger i et nyt område, udleverer MOB målene på forhånd i det omfang MOB har målene. Efterfølgende forpligter virksomheden sig til at lade medarbejderne udføre arbejdet på opmålt akkord jf. MOB's opmåling.

- e. For akkordregnskaber i henhold til afsnit III, der i det væsentligste ikke kræver opmåling, betales 3 %, heraf fradrages akkordregnskabet 1 %.
- I ovenstående betaling for opmåling og regningskrivning er inkluderet alle tillæg.
- For den mellem organisationerne fastsatte opmålingsbetaling fremsender opmålerkontoret selvstændig faktura til arbejdsgiveren.
- VI. Opmåling og udskrivning af arbejdsregninger skal ske i den rækkefølge, arbejdet afsluttes og tilstilles medarbejder og arbejdsgiver samtidig.
- Opmålerne må ved regningskrivning kun påføre de behandlinger, der er i overensstemmelse med en af arbejdsgiveren forelagt arbejdsbeskrivelse, jf. § 7, stk. 2a-2c, under iagttagelse af eventuelle forudakkorderinger samt overenskomstens og prislstens bestemmelser.
- Opmåleren må i øvrigt holde sig neutral vedrørende behandlingernes omfang eller eventuelle fagretlige forhold.
- VII. Arbejdsregninger skal udskrives overskueligt og i en orden, således at de enkelte mål og emner kan kontrolleres.



- VIII.** Regninger på fraflytningslejligheder skrevet af opmålerkontoret må ikke benyttes af medarbejdere og arbejdsgivere til aflønning af senere arbejde uden om opmålerkontoret. Omgås denne bestemmelse betales der i henhold til nærværende bestemmelse, stk. V. d.
- IX.** Fagforeningen drager omsorg for, at alt arbejde, der bliver udført af virksomheder, som ikke er medlem af Kooperationen bliver omfattet af de i nærværende aftale gældende bestemmelser.
- X.** De i nærværende aftale gældende bestemmelser er ligeledes gældende for arbejde, der overdrages opmålerkontoret, jf. § 8, stk. 2.
- XI.** Afregning mellem virksomheden og opmålerkontoret følger almindelige betalingsbetingelser, løbende måned + 20 dage, beregnet fra modtagelse af faktura. For udskydelse af betalingen udover betalingsdagen, forrentes beløbet med 1,5 % pr. påbegyndt måned.
- XII.** Eventuelle uoverensstemmelser, der måtte opstå i forbindelse med denne aftale, behandles efter de mellem overenskomstparterne gældende regler for behandling af faglig strid.
- XIII.** For områder, hvor selvstændig opmålingsafdeling ikke er oprettet, kan opmålingen, jf. § 8, stk. 2, overdrages nærmeste opmålerkontor, der i sådanne tilfælde udfører opmålingen i henhold til gældende bestemmelser.
- XIV.** Hvor der er bestilt og påbegyndt opmåling af Malerforbundets opmålerkontor, omfatter dette hele arbejdspladsen, og anden lønaftale kan således ikke benyttes.

## **NOTAT**

### **§ 8, stk. 13**

Begrebet fraflytningslejligheder skal forstås således, at det er fraflytningslejligheder i boligforeningsejendomme, som er omfattet af boliglovgivningens A eller B ordning.

### **§ 8, stk. XIV**

Skal forstås således, at hvis der er indgået en anden lønaftale iflg. stk. 13, vil denne ikke kunne annulleres, fordi en del af arbejdet forlanges særskilt opmålt.

## § 9 – Løn m.m.

---

1. En lønperiode slutter altid en søndag ved arbejdets ophør. I de virksomheder, der har indført månedsvis lønudbetaling afsluttes lønperioden altid den 2. sidste søndag i måneden.

Udbetaling af lønnen finder altid sted den førstkommande torsdag efter lønperiodens afslutning. Falder lønudbetalingen på en helligdag, skal lønudbetalingen finde sted den forudgående hverdag – eventuelt i form af *à conto* udbetaling.

Lønnen indbetales på en af medarbejderen anvist lønkonto, med mindre der indgås anden aftale.

2. Virksomheden er forpligtet til at udlevere dag-, uge- eller 14 dagsedler i 2 eksemplarer til medarbejderen, som igen afleverer ugeseddel (eller lignende) til virksomheden mandag formiddag efter periodens afslutning. Fremkommer ugesedlen (eller lignende) ikke rettidigt, skal virksomheden udbetale et *à conto* beløb og vente med endelig opgørelse til næste lønudbetaling.

Samtidig med lønudbetalingen fremsender virksomheden kopi af ugeseddel (eller lignende) og lønseddel til medarbejderen.

I virksomheder, hvor der er aftalt elektronisk indrapportering af elektroniske data, følges reglerne i Teknologiaftalen, jf. bilag 13.

3. Lønningsperioden er 2 uger med mindre månedsvis lønudbetaling er indført i virksomheden efter følgende regler:

Overgang til månedsvis lønudbetaling skal varsles med mindst 2 måneder.

For at lette medarbejdernes økonomi til den længere lønningsperiode udbetales der den sidste torsdag før overgangen en ekstra dags løn i forskud svarende til den enkelte medarbejders almindelige udbetaling for 2 uger.

Forskudsbetøbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af beløbet pr. måned, medmindre andet aftales.

Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Der kan mellem medarbejdere og arbejdsgiver indgås aftale om, at der løbende betales et akkordforskud.

4. Akkordudbetalingen er fastsat til følgende:

Gældende fra 1. august 2023 = kr. 150 pr. time

**Garantiløn og akkordophør**

Der er mellem parterne enighed om, at mindstebetalingen udgør den overenskomstmæssige akkordudbetaling.

Hvis en medarbejder arbejder sig i underskud i en akkord således, at akkordfortjenesten udgør mindre end den overenskomstmæssige akkordudbetaling, kan der mellem organisationerne optages forhandlinger med henblik på at afslutte den igangværende akkord hurtigst muligt, enten for den enkelte medarbejder eller for en gruppe af medarbejdere.

Hvis der træffes aftale om timebetaling i henhold til §7,1d. tillægges mindstebetalingen et akkordafsvinstillæg på 25 kr.

Akkordafsvinstillægget betales ikke til følgende medarbejdere:

- Lærlinge/elever
- Servicemedarbejdere
- Medarbejdere på deltid
- Medarbejdere med senioraftale

Organisationerne kan i særlige tilfælde aftale fravigelse af reglerne.

5. Overtids-, nat-, helligdags- og kørepengetillæg skal betales fuldt ud ved den normale udbetaling, idet medarbejderen dog skal påføre disse tillæg på den indsendte ugeseddel. Der kan i intet tilfælde kræves opmålingsgebyr af sådant arbejde.

## § 10 – Sikkerhedsbestemmelser

---

1. Den til enhver tid gældende bekendtgørelse om fastsættelse af kodenumre skal overholdes ved alt malerarbejde.
2. Det påhviler parterne nøje at følge alle givne sikkerheds- og velfærdsbestemmelser.
3. Det påhviler arbejdsgiveren at drage omsorg for, at alt nødvendigt sikkerhedsudstyr er til rådighed, før arbejdet påbegyndes.

Sikkerhedsudstyr, der skal anvendes af den enkelte, skal udleveres som personligt udstyr.

Medarbejderen har pligt til at renholde og være påpasselig over for det udleverede udstyr. Tidligere anvendt udstyr (åndedrætsværn m.m.) må kun udleveres desinficeret.

4. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter i henhold til bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed skal anmeldes til de respektive organisationer med angivelse af navn, adresse og CPR-nummer.
5. APV og gravidrapport for gravide og ammende på overenskomstområdet gennemføres af Arbejdsmiljøhuset.

## § 11 – Tillidsrepræsentantsbestemmelser

---

1. På arbejdspladser, hvor der er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, vælger medarbejderne af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant overfor virksomheden. Tillidsrepræsentanten skal godkendes af arbejdsgiveren. På arbejdspladser med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. Valgperioden for en tillidsrepræsentant er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted. Valg af tillidsrepræsentant forgår i arbejdstiden.

Tillidsrepræsentanten er det naturlige led mellem medarbejderne og arbejdsgiveren og kan ikke uden selvforskyldt tvingende grunde afskediges før arbejdet er færdigt.

Tillidsrepræsentanten forudakkorderer arbejde, der ligger uden for prislisten og påser, at arbejdet er rigtigt opmålt og regningerne rigtigt affattede. Regninger, uge- eller 14 dagsedlerne afleveres til tillidsrepræsentanten, der videresender dem til arbejdsgiveren.

Tillidsrepræsentantens arbejde betaler medarbejderne procentvis af akkorderne.

2. På værksteder, hvor der er oprettet værkstedsklubber, er klubformanden – i alle spørgsmål, som ikke vedrører de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner i henhold til stk. 1 på de respektive arbejdspladser – medarbejdernes fællestillidsrepræsentant.

Klubformanden vælges blandt de medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år og skal godkendes af arbejdsgiveren.

Klubformanden vælges for et år ad gangen og kan ikke uden selvforskyldt tvingende grund afskediges, så længe der er 5 mand beskæftiget i virksomheden. Ved eventuel afskedigelse af en klubformand, skal der altid gives mindst 40 arbejdsdages varsel.

På skilteværksteder, hvor der er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, kan der vælges en tillidsrepræsentant efter samme retningslinjer som for klubformænd.

3. Anmeldelse af valg af klubformand/tillidsrepræsentant foretages skriftligt til firmaet gennem den lokale fagforening.

Når der er enighed herom, kan tillidsrepræsentant/klubformand og arbejdsmiljørepræsentant være samme person.

### **Lokalaftaler, når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant**

4. 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.

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

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

5. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes hvert år et af Malerforbundet udbudt uddannelses- og samarbejds kursus af 2x2 dages varighed. Arbejdstab og transportomkostninger kan af virksomheden søges dækket i Malkom.

### **Lokalaftale, når de lokale parter ønsker forhandling af lønnen kollektivt**

6. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.
7. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.
8. Der ikke må lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejderens organisering, og denne organisering kan lettes ved adgang til orientering til nyansatte medarbejdere.
9. 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.

## § 12 – Opsigelse

---

1. Uanset medarbejderens anciennitet skal opsigelse altid afleveres skriftligt.

### **Fra arbejdsgiverside gælder følgende opsigelsesvarsler:**

- Op til 1 års beskæftigelse – til normal arbejdstids ophør samme dag
- Efter 1 års beskæftigelse – 10 arbejdsdage
- Efter 3 års beskæftigelse – 15 arbejdsdage
- Efter 5 års beskæftigelse – 20 arbejdsdage

### **Fra medarbejderside gælder følgende opsigelsesvarsler:**

- Efter 1 års beskæftigelse – 5 arbejdsdage
- Efter 3 års beskæftigelse – 7 arbejdsdage
- Efter 5 års beskæftigelse – 14 arbejdsdage

Såfremt en fraværsperiode på grund af sygdom eller fortsat militærtjeneste varer mere end 3 måneder indgår kun de 3 måneder i anciennitetsberegningen.

Som afbrydelse regnes ikke:

- Sygdom, der omgående meddeles virksomheden, dog senest inden 24 timers forløb.
- Indkaldelse til fortsat militærtjeneste.
- Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materiale-mangel eller lignende såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

2. Medarbejdere, der har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke under dokumenteret sygdom opsiges inden for de første 3 måneder af den periode, hvori de på grund af sygdom er uarbejdsdygtige.

Opsigelse kan normalt ikke finde sted under ferie. Hvis ansættelsesforholdet ønskes afbrudt i forbindelse med en ferie periode, skal opsigelsen afgives senest 3 arbejdsdage før feriens påbegyndelse.

3. Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning samt ved indtræden af akut arbejdsmangel, materiale-mangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvist, bortfalder opsigelsesvarslet.

4. Færdiggørelse af akkord, der løber ud over fratrædelsestidspunktet, berettiger ikke til fornyet opsigelsesvarsel.

Misbrug af alkoholiske drikke i arbejdstiden må ikke finde sted.

Overtrædelse heraf kan medføre bortvisning.

5. Medarbejdere, som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen / fagforeningen.

Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

6. Medarbejdere, som opsiges på grund af arbejdsmangel og som genoptager arbejdet inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.

Medarbejdere, der er fratrædt kan dog tilbydes genansættelse af kortere varighed end det opnåede opsigelsesvarsel, hvis der i hvert enkelt tilfælde er givet skriftligt meddelelse herom ved arbejdets påbegyndelse. Dette gælder dog ikke, hvis genansættelsen har en varighed, der er af samme længde eller længere end den pågældendes opsigelsesvarsel.

7. En medarbejder, der opsiges uberettiget og uden opsigelsesvarsel har krav på erstatning for manglende opsigelsesvarsel.

Hvis medarbejderen forlader virksomheden uden at overholde opsigelsesvarslet, har virksomheden krav på erstatning for manglende opsigelsesvarsel.

Erstatningen svarer til akkordudbetalingen for det manglende opsigelsesvarsel.

Hvis medarbejderen beviser, at han er blevet tilbudt fast arbejde eller lignende, der nødvendiggør at opsigelsesvarslet ikke overholdes, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at indgå aftale om, at medarbejderen straks kan forlade arbejdet



## § 13 – Lærlingebestemmelser

1. Når lærlinge direkte for arbejdsgiveren enten alene eller sammen med denne beskæftiges på samme arbejdsplads som svende, må arbejdsgiveren ikke systematisk forringe medarbejdernes fortjeneste ved at tildele lærlingene det fordelagtigste arbejde. Brud på denne regel kan gøres til genstand for påtale efter "Norm for regler for behandling af faglig strid".
2. **Lærlingelønninger i faget Satser pr. 1. marts 2022**

	Periode	Pr. time	Pr. uge
Lønperiode 1	0-26 uger	58,95 kr.	2.181,03 kr.
Lønperiode 2	52 uger	75,79 kr.	2.804,20 kr.
Lønperiode 3	52 uger	94,74 kr.	3.505,24 kr.
Lønperiode 4	52 uger	109,47 kr.	4.050,49 kr.

### Satser pr. 1. maj 2023

	Periode	Pr. time	Pr. uge
Lønperiode 1	0-26 uger	61,60 kr.	2.279,18 kr.
Lønperiode 2	52 uger	79,20 kr.	2.930,39 kr.
Lønperiode 3	52 uger	99,00 kr.	3.662,98 kr.
Lønperiode 4	52 uger	114,40 kr.	4.232,76 kr.

Lønperiode 2, 3 og 4 beregnes altid fra udlæringstidspunktet. (Uddannelsesaftalens afslutningsdato), således at hver lønperiode udgør 52 uger. Den resterende lærlingetid udgør lønperiode 1.

### Satser pr. 1. juli 2023

	Periode	Pr. time	Pr. uge
Lønperiode 1	Variabel	79,20 kr.	2.930,39 kr.
Lønperiode 2	52 uger	99,00 kr.	3.662,98 kr.
Lønperiode 3	52 uger	114,40 kr.	4.232,76 kr.

**Satser pr. 1. januar 2024**

	Periode	Pr. time	Pr. uge
Lønperiode 1	Variabel	81,97 kr.	3.032,95 kr.
Lønperiode 2	52 uger	102,46 kr.	3.791,18 kr.
Lønperiode 3	52 uger	118,40 kr.	4.380,91 kr.

Lønperiode 2 og 3 beregnes altid fra udlæringstidspunktet. (Uddannelsesaftalens afslutningsdato), således at hver lønperiode udgør 52 uger. Den resterende lærlingetid udgør lønperiode 1.

Såfremt der i uddannelsesaftalen er aftalt en anden løn end den i ovennævnte satser, reguleres denne i henhold til § 9, stk. 4, med stigningen i akkordudbetalingen. Lønnen må dog på intet tidspunkt være mindre end gældende mindstebetaling i henhold til de i stk. 2, nævnte lønsatser.

**Voksenlærlinge**

For voksenlærlinge med særlig lønaftale udgør mindstebetalingen pr. time den til enhver tid gældende akkordudbetaling, jf. § 9 stk. 4.

Elever på Erhvervsfaglig Grunduddannelse aflønnes i henhold til § 9, stk. 4.

**3. Gældende for lærlinge fra og med 2. lønperiode**

Jf. fagets akkordbestemmelser gives der udover de i stk. 2, fastsatte lønbestemmelser, lærlingen adgang til akkord, dog således at fagets uddannelsesbestemmelser ikke må tilsidesættes.

**a. I SELVSTÆNDIG AKKORD**

Akkordafregning affattes på normal måde som for svende, jf. fagets akkordbestemmelser. Det forbrugte timetal fradrages med den til enhver tid gældende timeløn pr. time af den i stk. 2, fastsatte løn for den pågældende lønperiode. Af de resterende beløb udbetales der herudover 80% som overskud. I tilfælde, hvor en akkord giver underskud, kan der ikke kræves tilbagebetaling af den udbetalte løn. Såfremt der ikke kan opnås enighed om forudakkordering af ikke prissat arbejde i forbindelse med en akkord, kan dette spørgsmål ikke fagretligt behandles.

I disse tilfælde betales det pågældende arbejde som timeløn i akkord udregnet på baggrund af den aftalte ugeløn.

Sendes en svend ud for at hjælpe en lærling med at færdiggøre en selvstændig akkord, skal medarbejderens aflønning aftales forud.

## b. I AKKORD MED SVENDE

Ved deltagelse i svendens akkord, tilfalder der lærlingen følgende satser af det overenskomstmæssige overskud pr. time jf. overenskomstens § 8, stk. 1, beregnet af det samlede timetal.

### Lærlinge

Indtil samlet tre måneders arbejde i en eller flere virksomheder - 0 %

lønperiode 1 - 10 %

lønperiode 2 - 25 %

lønperiode 3 - 50 %

Lærlingens timer indgår i akkorden på samme måde som for svende med den til enhver tid gældende timeløn pr. time af den i stk. 2, fastsatte ugeløn. Overskuddet udregnes på grundlag af overenskomstmæssig udbetaling. I tilfælde, hvor der forekommer underskud i akkord, kan lærlingen ikke pålægges tilbagebetalingspligt.

Underskuddet fordeles på samtlige timer i akkorden, og arbejdsgiveren bærer selv den del af underskuddet, som pålægges lærlingetimer.

Hvor lærlingen deltager i svendenes akkorder, betaler svendene den til enhver tid gældende timeløn, udregnet på basis af de i stk. 2, fastsatte lærlingelønninger. Der ydes svendebetaling for lærlinge fra lønperiode 1 efter samlet tre måneders arbejde i en eller flere virksomheder.

Om voksenlærlinge med særlig lønaftale kan der træffes en anden aftale.

4. Når lærlingen er over 18 år må lærlingen udføre overarbejde som øvrige medarbejdere. For overarbejdet betales med den til enhver tid aftalte lærlingeløn pr. time for det pågældende læreår. Herudover ydes der overarbejdstillæg jf. § 3, (samme tillæg som for svende).

Ansatte under 18 år må ikke udføre overarbejde.

5. § 42 i ferieloven: Lærlinge med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien i det omfang, lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Stk. 3. Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Lærlinge har i henhold til ferieloven ret til ferie med løn + 1 % af lønnen. Ferietillægget udbetales samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Er ferietillæg udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

I de tilfælde, hvor lærlinge har oppebåret tillæg til lønnen som f.eks. overtidsbetaling og akkordoverskud, kan lærlingene vælge mellem ferie med løn + 1 % eller feriegodtgørelse på 12 ½ %.

For at undgå det administrative besvær ved denne valgmulighed beregnes feriepengene som hidtil efter reglerne for beregning af feriegodtgørelse. Men feriepengene må i intet tilfælde være mindre end lønnen på ferietidspunktet + ferietillægget på 1 %.

- 6.** Lærlinge, der ikke har opsparet særlig lønopsparing, har ret til løn fra arbejdsgiveren på helligdage og overenskomstbestemte fridage.

Lærlinge har ret til 5 feriefridage med løn i første og andet hele ferieår jf. overenskomstens § 13 stk. 6. Er lærlingeforholdet påbegyndt inden

1. juli i et ferieår, har lærlinge også retten til 5 feriefridage i indeværende ferieår. Er uddannelsesaftalen indgået efter den 1. juli har lærlingen alene ret til løn på feriefridage fra den efterfølgende 2. januar.

Grundlovsdag og 1. maj, 24. december og 31. december er fridage.

Arbejdsgiver yder ingen betaling for disse dage.

Feriefridage placeres efter samme regler som placering af restferie i henhold til ferielovens bestemmelser.

Der kan ikke overføres feriefridage fra det ene ferieår til det næste ferieår. Feriefridage, der ikke afholdes, afregnes.

7. I forbindelse med uddannelsesafslutning eller ved ophævelse af uddannelsesaftalen følges Ferielovens almindelige bestemmelser.

## 8. Særlig lønopsparing

For lærlinge, der er ansat i henhold til denne overenskomst, oprettes en særlig lønopsparingsordning, hvortil arbejdsgiveren pr. 1. marts 2024 betaler 2,00 % af den ferieberettigede løn.

Feriepenge indgår i beløbet.

Beløbet udbetales til lærlingen med den sidste løn i december måned (første gang i december 2024). Efter skriftlig aftale kan beløbet i stedet indbetales på lærlingens pensionskonto. Der kan aftales tidligere udbetaling fra den særlige lønopsparing f.eks. til barnets 2. sygedag.

Ved fratrædelse udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

9. Alle lærlinge optjener på hele 3. lønperiode (12 måneder) særlig lønopsparing samt feriefridagsbetaling til brug i første svendeår.

Godtgørelsen svarer til:

Gældende fra 1. marts 2022 = 12,75 %

Gældende fra 1. marts 2024 = 14,75 %

af lærlingens ferieberettigede løn, og følger samme regler for anvendelse som i overenskomstens § 6.

Særlig lønopsparing der i 3. lønperiode er opsparet frem til 31/12 udbetales sammen med den sidste løn som lærling.

10. Lærlingenes feriepenge, særlige opsparing og feriefridagsbetaling er omfattet af garantiordningen i overenskomstens § 5.

## 11. Kørselsgodtgørelse

Lærlingen følger svendenes betaling og regler for kørepenge i § 4.

Ved arbejde af længere varighed uden for zonegrænserne kan der træffes en anden aftale. Under skoleophold betales kørselsgodtgørelse iflg. særlige ordninger, som er gældende for faget, og som er godkendt af organisationerne.

## 12. Pension

Efter endt prøvetid oppebærer lærlinge ret til at få pension i henhold til gældende satser.

Lærlinge, der allerede inden læretidens påbegyndelse, har opnået ret til Pension Danmark eller en lignende arbejdsmarkedspension er omfattet fra første dag.

Lærlinge der indgår restlæreaftaler med en praktikvirksomhed vil være omfattet af pensionsordningen fra første dag, såfremt lærlingens samlede forudgående uddannelsesperiode svarer til en ordinær lærlings prøvetid.

### **13. Øvrigt**

Læretidsregler for alle lærlinge i faget er de af Malerfagets Faglige Fællesudvalg fastsatte og går altid forud for nærværende overenskomst, såfremt andet ikke er fastsat.

- 14.** Alle lærlinge skal deltage i de af Det Faglige Fællesudvalg udformede og af ministeriet godkendte skoleordninger.
- 15.** Distriktsvis udpeges der rådgivere for Det Faglige Fællesudvalg vedrørende godkendelse af læresteder. Rådgiverne udpeges af fagets mesterorganisationer og Malerforbundet. Regler herfor udarbejdes af Malerfagets faglige Fællesudvalg.
- 16.** Lærlinge har ret til frihed til deltagelse i Malerforbundets kongres såfremt de vælges som delegerede.

## § 14 – Sygdom m.m.

---

1. Beløbene indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpenge-sats.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

2. Fravær skal meddeles arbejdsgiveren telefonisk (arbejdsgiverens forretningstelefon) inden kl. 09.00 på første fraværsdag, medmindre der er truffet anden aftale herom.
3. En medarbejder, der opfylder betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren og som har været beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, er berettiget til fuld løn i indtil 9 uger (højest 37 timer pr. uge) under sygdom – dog maksimalt

Gældende fra 28. februar 2022 = kr. 143,75 pr. time

Gældende fra 1. maj 2023 = kr. 148,25 pr. time

Gældende fra 1. januar 2024 = kr. 152,75 pr. time

Beskæftigelseskravet på 6 måneder beregnes inden for de seneste 18 måneder, idet ancienniteten beregnes på samme måde som i § 12, stk. 1.

Retten til fuld løn indtræder fra 1. hele fraværsdag, idet en medarbejder der på grund af sygdom må forlade arbejdspladsen efter forudgående aftale med arbejdsgiveren dog er berettiget til sygeløn eller sygedagpenge når betingelserne herfor er opfyldt. Det er dog en betingelse, at medarbejderen har været på arbejde i mindst 2 timer den pågældende dag.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstime inklusive systematisk forekommende genetillæg. Hvis dette ikke kendes er beregningsgrundlaget medarbejderens gennemsnitsfortjeneste inden for de sidste 3 måneder.

Der beregnes feriepenge, særlig lønopsparing og pensionsbidrag af sygelønnen.

4. Ved fravær på grund af tilskadekomst på arbejdspladsen er medarbejderen ligeledes berettiget til fuld løn, jf. stk. 3.

Retten til fuld løn gælder for en periode på maksimalt 7 uger og indtræder når medarbejderen har anciennitet i henhold til sygedagpengelovens regler (8 uger).

En medarbejder der må forlade arbejdspladsen på grund af tilskadekomst skal hurtigst muligt informere arbejdsgiveren herom.

5. Hvis der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, der ligger til grund for § 56-aftalen.



## § 15 – Barsel m.m.

---

### 1. For børn født eller modtaget før den 1. juli 2023

I op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt betaler arbejdsgiveren fuld løn til medarbejderen (graviditetsorlov). Betalingen udgør for højst 37 timer pr. uge – dog maksimalt

gældende fra 1. marts 2022 = kr. 143,75 pr. time

Det er en betingelse, at medarbejderen på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden inden for de sidste 18 måneder.

Beløbet indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

### 2. Arbejdsgiveren betaler fuld løn til kvindelige medarbejdere i maksimalt 14 uger (barselsorlov) efter samme regler som i stk. 1, 1. afsnit.

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag med i alt kr. 2.040,00 pr. måned (pr. time kr. 12,75).

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

Ændringen om forhøjet pensionsbidrag træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes barselsorlov den 1. juli 2017 eller senere.

Det er en betingelse, at medarbejderen på fødselstidspunktet har været beskæftiget i mindst 3 måneder i virksomheden inden for de sidste 18 måneder.

I forbindelse med adoption har en af forældrene samme ret som i forbindelse med barselsorlov, jf. barselsloven.

Beløbet indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Medarbejderen skal hurtigst muligt, meddele arbejdsgiveren, hvornår det forventede fødselstidspunkt er.

### 3. Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn i indtil 2 uger (fædreorlov) efter reglerne i stk. 1.

### 4. Arbejdsgiveren yder fuld løn til medarbejderen i indtil 16 uger. Betalingen udgør dog maksimalt,

gældende pr. 1. marts 2022 = kr. 182,50 pr. time

Det er en betingelse, at medarbejderen på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden inden for de sidste 18 måneder.

Af de 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

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

De 16 uger skal holdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med minimum 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

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

#### **1a. For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere**

##### **Graviditetsorlov/barselsorlov**

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 (før: graviditetsorlov/barselsorlov)."

**2a.** Til adoptanter betales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse."

##### **3a. Fædreorlov/medmødreorlov**

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov/medmødreorlov (før fædre/medmødreorlov).

##### **4a. Forældreorlov**

Under samme betingelser (6 måneders anciennitet) yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1 og 1a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. 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 varsles med 3 uger. Dog anses orlov efter stk.

1 og 1a, at være varslet, når medarbejderen meddeler virksomheden sin graviditet.

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

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

### **Betaling under orlov**

- 5.** I forbindelse med orlov efter pkt. 1-3 og 1a-3a yder virksomheden fuld løn til medarbejderen i maksimalt 37 timer pr. uge.

Betalingen udgør dog maksimalt:

Pr. 1. marts 2023 kr. 143,75

(for børn født eller modtaget før 1. januar 2024)

Pr. 1. januar 2024 kr. 182,50

(for børn født eller modtaget den 1. januar 2024 eller senere)

I forbindelse med orlov efter pkt. 4 og 4a yder virksomheden fuld løn til medarbejderen i maksimalt 37 timer pr. uge.

Betalingen udgør dog maksimalt:

Pr. 1. marts 2023 kr. 182,50

Hvis det forventede indtægtstab ikke kendes, beregnes indtægtstabet på samme måde som i § 14, stk. 3, næstsidste afsnit.

- 6.** Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Hvis refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

### **7. Pension under barselorlov**

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

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

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

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

Samlet bidrag pr. time/pr. måned	kr. 22,14 / kr. 3.549
----------------------------------	-----------------------

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## § 16 – Barnets sygdom, hospitalsindlæggelse og omsorgsdage

---

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.

Denne frihed omfatter begge forældremyndighedsindehavere til barnet og barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige lønopsparing.

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet er berettiget til følgende:

Gældende fra 1. marts 2022 = kr. 143,75 pr. time

Gældende fra 1. maj 2023 = kr. 148,25 pr. time

Gældende fra 1. januar 2024 = kr. 152,75 pr. time

2. 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.

Retten gælder begge barnets forældremyndigheds indehavere, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn pr. forældremyndighedsindehaver inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

I forbindelse med et barns hospitalsindlæggelse er medarbejderen berettiget til

Gældende fra 1. marts 2022 = kr. 143,75 pr. time

Gældende fra 1. maj 2023 = kr. 148,25 pr. time

Gældende fra 1. januar 2024 = kr. 152,75 pr. time

3. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige lønopsparing.

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

**§ 17 – Fagretlige regler**

---

1. I tilfælde af uoverensstemmelse af faglig karakter (mellem arbejdsgiver og medarbejder) er Hovedaftale mellem Kooperationen og landsorganisationen i Danmark (LO) gældende som voldgiftsregler den mellem hovedorganisationerne.

**HOVEDAFTALE  
MELLEM  
KOOPERATIONEN  
OG  
LANDSORGANISATIONEN I DANMARK**

## Principudtalelse

Den kooperative ide og virksomhedsform har spillet en vigtig rolle i den danske arbejderbevægelses udvikling. Derfor har fagbevægelsen gennem hele sin historie medvirket til at fremme den kooperative bevægelse og derigennem udviklet modeller for gode løn- og arbejdsvilkår, herunder udvidet medbestemmelse for lønmodtagerne - vilkår der har været til inspiration og efterlevelse for det øvrige arbejdsmarked.

De kooperative virksomheder konkurrerer på markedsvilkår. Fagbevægelsen anerkender denne konkurrencesituation som en præmis for sin varetagelse af lønmodtagernes løn- og arbejdsvilkår på de kooperative virksomheder. Fagbevægelsen vil således ikke stille krav til Kooperationen, der er videregående end de krav, der stilles til tilsvarende private virksomheder.

De kooperative virksomheder anerkender, at alle lønmodtagere har ret til et arbejde, hvor medbestemmelse og kompetenceudvikling går hånd i hånd med ordentlige løn- og arbejdsvilkår, og at såvel de kooperative virksomheder som lønmodtagerne har ansvar for at sikre dette.

Derfor anerkender parterne også den danske arbejdsmarkedsmodel og værdien af fuld overenskomstdækning på det danske arbejdsmarked, og parterne anbefaler derfor, at de kooperative virksomheder og deres medarbejdere sammen arbejder for at afdække løn- og arbejdsvilkår hos underleverandører og samarbejdspartnere og i videst muligt omfang søger leverandører, som lever op til den danske model.

Parterne anbefaler de kooperative medlemmer at udarbejde politikker for indkøb af varer og tjenesteydelser med henblik på at skabe størst mulig transparens for det daglige samarbejde med leverandører og samarbejdspartnere.

Parterne vil samarbejde med fagbevægelsen om at skabe gode rammer for, at de kooperative virksomheder og lønmodtagerne i fællesskab kan arbejde med at udvikle bæredygtige arbejdspladser både for sig selv og andre. Arbejdspladser som leverer gode produkter, og hvor den enkelte lønmodtager har medbestemmelse, gode løn- og arbejdsvilkår og mulighed for at sikre sin tryghed i jobbet gennem stadig udvikling af produkter og kompetencer, og hvor der samtidig er åbenhed og rummelighed i forhold til at medvirke til at løse lokale samfundsmæssige og sociale problemstillinger.

Kooperationen vil gennem sit virke støtte LO-fagbevægelsen i bestræbelserne for at organisere de beskæftigede medarbejdere i organisationer, som er tilsluttet Landsorganisationen i Danmark.

## **AFSNIT A**

### **Hovedaftale**

#### **§ 1**

Hovedaftalen og reglerne i afsnit B (Afskedigelser og bortvisninger), afsnit C (Indgåelse og fornyelse af overenskomster), afsnit D (Regler for behandling af faglig strid) og afsnit E (Tillidsrepræsentanter) samt andre aftaler, som træffes mellem de to hovedorganisationer, Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

#### **§ 2**

De under de to hovedorganisationer, Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, hørende organisationer 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 opsiges af en af hovedorganisationerne, Landsorganisationen i Danmark eller Kooperationen.

#### **§ 3**

Løn- og arbejdsvilkår fastsættes enten gennem afslutning af kollektive overenskomster eller skriftligt ved tiltrædelse af overenskomster gældende på det private arbejdsmarked fortrinsvis mellem en branchesammenslutning og en fagorganisation eller landsdækkende kooperative virksomhedsoverenskomster.

Stk. 2. Parterne er forpligtede til at give hinanden alle nødvendige oplysninger til bedømmelse af lønforholdene.

#### **§ 4**

Ved en kollektiv overenskomst forstås en overenskomst om løn- og arbejdsforhold mellem en fagorganisation på den ene side og enten en kooperativ branchesammenslutning eller en virksomhed på den anden side.

Stk. 2. Uoverensstemmelse, om hvorvidt der består overenskomst, eller om hvilket område overenskomsten har, afgøres ved faglig voldgift, jf. afsnit D, § 18.

#### **§ 5**

Parterne er enige om, at den ansvarlige ledelse udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser i samarbejde med de arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen til enhver tid gældende aftaler.



**§ 6**

Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende virksomhed godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab.

Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej, jf. afsnit D.

**§ 7**

De to hovedorganisationer vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem virksomhedsnævn eller andre egnede organer.

**§ 8**

Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2. Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet.

**AFSNIT B****Afskedigelser og bortvisninger****§ 9**

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser og bortvisninger kan derfor behandles efter nedenstående regler:

- A.** Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.
- B.** Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, er urimelig og ikke sagligt begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold eller i øvrigt er fejlbehæftet, kan afskedigelsen inden for en frist svarende til arbejdstagerens individuelle opsigelsesvarsel med tillæg af 14 dage, dog minimum 3 måneder efter opsigelsens afgivelse, kræves lokalt behandlet mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere.

- C. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- D. Lykkes det ikke ved de ovennævnte forhandlinger at opnå enighed, skal Landsorganisationen i Danmark inden for en frist af 15 hverdage efter afslutningen af organisationernes forhandling begære indkaldt til et fællesmøde mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen, hvis sagen ønskes videreført. Samtidig med begæringen fremsendes beskrivelse af den påståede urimelighed og sagens hidtidige forløb.
- E. Opnås der ikke herved enighed, skal det interesserede fagforbund, hvis sagen ønskes videreført, senest 15 hverdage efter fællesmødet begære sagen gjort til genstand for behandling af Den permanente Voldgiftsret, jf. afsnit D, § 20, stk. 2. Samtidig med begæringen fremsendes klageskrift. Retten tiltrædes ved hver sagsbehandling af en repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomstparter. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejdstagerne i en virksomhed, hvis sag er til behandling.
- F. Retten afsiger en motiveret kendelse. Hvis retten måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan retten efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder retten, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan retten 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 gennem det sidste år.
- G. Såfremt der for Den permanente Voldgiftsret, jf. afsnit D, indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retstilling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelse, skal Den permanente Voldgiftsret efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## AFSNIT C

### Indgåelse og fornyelse af overenskomster

#### § 10

Forhandling om indgåelse af ny kollektiv overenskomst, efter at en sådan er opsagt, eller om indgåelse af kollektiv overenskomst på et nyt område, optages snarest og senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling optages mellem de direkte interesserede parter. Kooperativ virksomheder og branchesammenslutninger på den ene side og de respektive fagorganisationer på den anden side.

Stk. 2. Hvis de direkte interesserede parter ikke opnår enighed om indgåelse eller fornyelse af kollektiv overenskomst, behandles sådanne tvister efter den procedure, som er fastsat i §§ 11-13. De i denne bestemmelse og §§ 11-13 nævnte frister kan fraviges af parterne ved enighed.

#### § 11 Mediation

Hver af de direkte interesserede parter kan efter forgæves lokale forhandlinger om indgåelse af kollektiv overenskomst kræve sagen behandlet på et organisationsmøde under medvirken af Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark. Mødet skal holdes senest 20 hverdage efter, at en af parterne har fremsat krav herom.

Stk. 2. Opnås fortsat ikke enighed, overgår overenskomstspørgsmålet til mediation. Mediationen påbegyndes inden 10 dage efter afslutning af organisationsmødet og udpegning af mediator. Mediationen omfatter alle udestående vedrørende fornyelse af overenskomsten.

Stk. 3. Medens det ikke er frivilligt, om den enkelte part vil deltage i mediationen, er det frivilligt, om den enkelte part ønsker at udtræde af mediationsforløbet i løbet af processen.

Stk. 4. Opnås der enighed, er en medieret løsning at betragte som indgåelse eller fornyelse af overenskomst, og overenskomstudkastet sendes til godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger efter de for parterne gældende godkendelsesprocedurer.

Stk. 4a. Ved godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger er overenskomstudkastet at betragte som overenskomstfornyelsen.

Stk. 4b. Såfremt en af overenskomstparterne forkaster det fremsendte overenskomstudkast, overgår sagen til sammenligningsnævnet, jf. § 12.

## § 12 Sammenligningsnævn

Opnås der ikke enighed under mediationen, overgår det til et til formålet etableret sammenligningsnævn at bedømme arbejdsgivers forslag og at afgøre, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Sammenligninger skal ske for overenskomstområder som helhed i enhver henseende.

Stk. 2. Sammenligningsnævnet etableres af Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen. Sammenligningsnævnet består af fem medlemmer, hvoraf hovedorganisationerne hver udpeger to medlemmer og en af Arbejdsretten udpeget opmand.

Sammenligningsnævnet etableres senest 10 dage efter Arbejdsrettens udpeging af opmand.

Stk. 3. Ved uenighed afgør sammenligningsnævnet, om et overenskomstområde er rette sammenligningsområde.

Stk. 4. Parterne skal i videst mulige omfang, og inden 10 dage fra etablering af nævnet, stille det nødvendige sammenligningsmateriale til rådighed for sammenligningsnævnet.

Stk. 5. Sammenligningsnævnet skal træffe afgørelse om rammens størrelse ud fra de sammenlignelige områder samt, hvorvidt udmøntningen er markedskonform.

Stk. 6. Sammenligningsnævnet skal foretage en bedømmelse af sammenligneligheden af niveau og udvikling med hensyn til løn- og øvrige ansættelsesforhold samt forslag til udmøntning. Sammenligningsgrundlaget er den samlede ramme for løn og øvrige vilkår, der er forhandlet for sammenlignelige overenskomsters seneste fornyelse.

Stk. 7. Sammenligningsnævnet afgør endeligt, hvorvidt sammenlignelighed foreligger. Opnås der ikke enighed mellem medlemmerne af sammenligningsnævnet, træffes afgørelsen endeligt af opmanden.

Stk. 8. Sammenligningsnævnets afgørelse er bindende for parterne og skal foreligge skriftligt og begrundet.

Stk. 9. Finder sammenligningsnævnet, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast er sammenligneligt i rammen og udmøntningen, udarbejdes et protokollat, der underskrives af parterne. Protokollatet er at betragte som indgåelse eller fornyelse af overenskomst, og protokollatet har virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 10. Finder sammenligningsnævnet, at arbejdsgivers seneste overenskomstudkast ikke er sammenligneligt i rammen eller udmøntningen, overgår sagen til behandling i overenskomstudvalget, jf. § 13.

### § 13 Overenskomstudvalg

Der nedsættes et overenskomstudvalg med henblik på at tilvejebringe enighed om de foreliggende uoverensstemmelser.

Stk. 2. Overenskomstudvalget er på fem medlemmer, hvoraf parterne samt Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark hver udpeger ét medlem, samt en forhandlingsleder.

Stk. 3. Forhandlingslederen skal enten være forligsmand eller mæglingsmand, udnævnt i henhold til lov om mægling i arbejdsstridigheder, medmindre de direkte interesserede parter enes om at udpege en forligsmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valg af forhandlingsleder, udpeges denne af Arbejdsretten. Forhandlingslederen skal hurtigst muligt indkalde overenskomstudvalget til et møde.

Stk. 4. De spørgsmål, der opnås enighed om, optages i et protokollat, der underskrives af parterne og får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 5. For de spørgsmål, der ikke opnås enighed om, udarbejder forhandlingslederen en forligsskitse, som overenskomstparterne tager stilling til efter de for parterne normale gældende procedurer inden 20 hverdage.

Stk. 6. Såfremt en af overenskomstparterne herefter forkaster forligsskitzen, genoptages sagen hurtigst muligt og inden 20 hverdage i overenskomstudvalget.

Stk. 7. De spørgsmål, der herefter opnås enighed om, får virkning fra overenskomstens udløbsdato, hvis ikke andet aftales.

Stk. 8. De spørgsmål, der ikke er opnået enighed om, kan herefter gøres til genstand for konflikt, jf. § 14.

### § 14 Konfliktregler

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst  $\frac{3}{4}$  af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 2.

Stk. 2. Forslag om forelæggelse af forslag til arbejdsstandsning, jf. stk. 1, skal ved anbefalet brev meddeles den anden part mindst 20 hverdage før, arbejdsstandsningen iværksættes. Meddelelse om forsamlingens beslutning skal afgives ved anbefalet skrivelse mindst 10 hverdage før, arbejdsstandsningens iværksættelse. Denne meddelelse skal indeholde oplysning om arbejdsstandsningens omfang.

Stk. 3. Sympatistrejke eller sympatilockout kan etableres i overensstemmelse med almindelig praksis. Første varsel skal afgives af vedkommende fagorganisation henholdsvis kooperative virksomhed eller branchesammenslutning og meddeles den anden part ved anbefalet brev mindst 10 hverdage før iværksættelsen. Andet varsel skal afgives af Landsorganisationen i Danmark henholdsvis Kooperationen og meddeles den anden part ved anbefalet brev mindst 5 hverdage før iværksættelsen.

Stk. 4. Undtaget herfra er aftaler, som indgås i forlængelse af indgåelse af en brancheoverenskomst ("tiltrædelser", jf. § 3, stk. 1) og områder, hvor det mellem de lokale overenskomstparter er aftalt, at fornyelse af overenskomsten ikke kan ske ved iværksættelse af arbejdsstandsning efter § 14.

## **AFSNIT D**

### **Regler for behandling af faglig strid Fortolkning af eller brud på overenskomst**

#### **Regler om faglig voldgift**

##### **§ 15**

Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark anerkender, at enhver uoverensstemmelse af faglig karakter, det være sig forståelse eller overholdelse af indgåede aftaler, overenskomster, såvel som regler om opsigelsesbestemmelser m.v., ikke må give anledning til arbejdsstandsning, men skal søges bilagt ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes referat, der underskrives af parterne. Såfremt der ikke opnås enighed ved lokalforhandling, afgøres sagen efter nedenstående regler om mægling og voldgift.

##### **§ 16**

Når en organisation på et af sine medlemmers vegne ønsker mægling afholdt, fremsættes der over for den modstående organisation (fagforbund, for så vidt angår arbejdstageren, og for virksomheden Kooperationen) skriftlig begæring herom, der skal indeholde en redegørelse over den foreliggende uoverensstem-

melse. Mæglingssudvalget træder herefter i funktion snarest muligt og inden for en frist af 5 hverdage i hovedstadsområdet og 10 hverdage i provinsen, medmindre andet aftales parterne imellem.

Stk. 2. Hvor forholdene taler derfor, kan mæglingssudvalget beslutte at afholde mæglingssmøde på virksomheden, således at de direkte interesserede parter i givet fald kan tilkaldes, dog vil mæglingssmøde være at afholde på stedet, når blot én af parterne i sagen begærer dette.

Stk. 3. Der optages referat af mæglingssmødet, som underskrives af mæglingssudvalget og tilsendes den pågældende fagorganisation, branchesammenslutning og virksomhed.

### **§ 17**

Mæglingssudvalget skal bestå af to medlemmer, hvoraf hver af parterne i det pågældende overenskomstforhold vælger sin repræsentant, jf. nærværende reglers § 22.

### **§ 18**

Henstår en uoverensstemmelse om forståelse af indgåede aftaler eller overenskomster såvel som regler om opsigelsesbestemmelser mv. herefter uløst, og én af parterne fremsætter begæring herom, vil sagen være at indbringe for en faglig voldgiftsret snarest efter, at begæring er fremsendt, medmindre andet aftales parterne imellem.

Stk. 2. Voldgiftsretten skal bestå af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to, samt en af voldgiftsrettens medlemmer i forening valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

## **Regler om Den permanente Voldgiftsret**

### **§ 19**

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 uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem de direkte interesserede parter, den enkelte virksomheds ledelse og respektive forbunds lokale afdeling. Der skal udarbejdes et referat, der underskrives af parterne. Såfremt der ikke opnås enighed, skal der, inden klage indbringes for den i § 20 omhandlede permanente Voldgiftsret, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, 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 10 hverdage.

Stk. 3. Begæring om fællesmøde skal i videst mulige omfang angive sagens omstændigheder, og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

## § 20

For så vidt sagen vedrører en klage om påstået brud på hovedaftalen, en overenskomst eller dermed ligestillet aftale, kan hver af parterne begære sagen indbragt for en permanent voldgiftsret.

Stk. 2. Den permanente Voldgiftsret består af to medlemmer med suppleanter, hvoraf Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen hver udpeger halvdelen. Medlemmer og suppleanter vælges for 3 år ad gangen. Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen vælger for 2 år ad gangen en opmand, som skal være jurist. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, udpeges denne af Arbejdsretten.

Stk. 3. Over for Den permanente Voldgiftsret kan der nedlægges påstand om erstatning og bod, herunder i forbindelse med overenskomststridige arbejdsnedlæggelser. En af Den permanente Voldgiftsret afsagt kendelse har den samme retsvirkning som en af Arbejdsretten afsagt dom.

## Fælles bestemmelser

### § 21

De i § 18 og § 20 omhandlede voldgiftsretter skal så vidt muligt træde sammen snarest efter, at de er påkaldt.

Stk. 2. Opmanden fungerer som voldgiftsrettens formand og deltager i rettens forhandlinger. Efter parternes procedure for den samlede ret optages sagen til votering og kendelse ved almindeligt stemmeflertal mellem voldgiftsmedlemmerne. Kan sådan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af rettens formand, der herefter tilstiller parterne en motiveret kendelse.



**§ 22**

Ingen kan være medlem af et mæglingsudvalg eller en voldgiftsret, når den pågældende sag vedrører en uoverensstemmelse af faglig karakter på en virksomhed, hvor vedkommende har direkte personlig interesse.

**§ 23**

Voldgiftsretten bestemmer hvilken af parterne, der skal udrede sagsomkostninger.

**AFSNIT E****Tillidsrepræsentanter****§ 24**

Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsrepræsentantregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det hensigtsmæssigt.

Stk. 2. De i § 9 fastsatte regler om behandling af afskedigelser og bortvisninger finder - medmindre andet er aftalt i de enkelte overenskomster, sluttet mellem forbundene og kooperative virksomheder - også anvendelse ved afskedigelser af tillidsrepræsentanter, hvis man fra arbejdstagerside gør gældende, at en sådan afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i den afskedigede tillidsrepræsentants eller virksomhedens forhold.

Stk. 3. 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 5 hverdage og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 4. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvivgende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 5, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 5 hverdage.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3, 4 og 5.

Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen er enige om, at eksisterende aftaler angående tillidsrepræsentantbeskyttelse m.v. mellem et forbund og en kooperativ virksomhed i deres helhed går forud for de i § 24 anførte generelle bestemmelser.

### **Ikrafttræden**

#### **§ 25**

Denne hovedaftale træder i kraft den 1. maj 2015 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. oktober, dog tidligst til 1. oktober 2016. Den af hovedorganisationerne, Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark, der måtte have ønske om ændringer i hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden part herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af hovedaftalen.

Stk. 2. Der er enighed om, at hovedaftalen, selv om den opsiges til en 1. oktober, dog løber videre, indtil de på det pågældende tidspunkt ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, hvorefter den bortfalder ved de nye overenskomsters ikrafttræden. Denne hovedaftale afløser nugældende "Hovedaftale indgået mellem Det kooperative Fællesforbund og Landsorganisationen i Danmark, 1. april 1993".

Stk. 3. Hovedaftalens § 13, stk. 8 og § 14 har virkning for overenskomster, der fornyes 1. maj 2015 og senere.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark

Kooperationen

### **Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

Parterne er enige om, at der efter aftale parterne imellem kan indgås kollektiv overenskomst under denne hovedaftale med anerkendte fagforbund uden for Landsorganisationen i Danmark. Fagforbundets hovedorganisation indtræder de steder, hvor Landsorganisationen i Danmark er nævnt i hovedaftalen.

Parterne er videre enige om, at eksisterende aftaler angående forhandlingsretten fortsat er gældende parterne imellem, indtil sådan aftale opsiges af en af parterne med det i § 8 stk. 1 anførte varsel.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark

Kooperationen

### **Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

Parterne er enige om, at en kooperativ virksomhed altid er indforstået med at oplyse baggrunden for en afskedigelse, selv om vedkommende arbejdstager ikke har været beskæftiget i virksomheden i den i § 9, stk. 1, litra B, anførte periode.

Parterne er videre enige om, at eksisterende aftaler angående organisationsforhold fortsat er gældende parterne imellem, indtil sådan aftale opsiges af en af parterne med det i § 8, stk. 1, anførte varsel.

Parterne er yderligere enige om, at eksisterende aftaler angående tillidsrepræsentantbeskyttelse m.v. mellem et forbund og en kooperativ virksomhed går forud for de i § 24 anførte generelle bestemmelser.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark

Kooperationen

## **Protokollat til hovedaftale indgået mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

### **Aftale om kontrolforanstaltninger**

1. Virksomhederne kan under iagttagelse af ledelsesretten, de kollektive overenskomster, lovgivningen samt nedenstående betingelser iværksætte kontrolforanstaltninger.  
Ved en kontrolforanstaltning forstås såvel en forebyggende kontrol af enkelte eller en flerhed af ansatte, som kontrol af enkelte eller en flerhed af ansatte på baggrund af en aktuel og konkret mistanke om et pligts-  
tridigt forhold. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede og nødvendiggjort af driftsmæssige årsager. Kontrolforanstaltninger må ikke være krænkende eller forvolde de ansatte tab eller nævneværdige ulemper. Den anvendte kontrolforanstaltning skal være egnet til på en kvalificeret og professionel måde at opnå det med foranstaltningen søgte formål. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.
2. Virksomhederne skal underrette de ansatte om nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger, inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal virksomheden underrette de ansatte snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.
3. Den enkelte ansatte kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.
4. På hjemmearbejdspladser må der ikke indføres kontrolforanstaltninger, der krænker privatlivets fred.
5. Finder de ansatte, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at en eller flere betingelser for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.
6. Uoverensstemmelser om kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i Den permanente Voldgiftsret.
7. Nærværende aftale er at betragte som et protokollat til parternes hovedaftale.

8. Organisationerne er enige om, at nærværende aftale ikke finder anvendelse, såfremt parterne i en kollektiv overenskomst har fastsat egne regler om kontrolforanstaltninger.
9. Organisationerne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige aftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter.
10. Aftalen træder i kraft den 1. maj 2015.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark

Kooperationen

**Protokollat til hovedaftale indgået mellem  
Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark**

**Frister**

Parterne er enige om, at frister som fastlagt i hovedaftalen skal efterleves, men anerkender samtidig væsentligheden af, at opståede tvister fremmes i det aftalte tvisteløsningssystem og bringes til afgørelse med det materielt korrekte resultat.

Det tilstræbes derfor, at fristoverskridelser beroende på undskyldelige omstændigheder, ikke bør afskære de af aftalen omfattede organisationer og virksomheder fra en prøvelse og afgørelse af konkrete uoverensstemmelser.

København, den 8. april 2015

Landsorganisationen i Danmark

Kooperationen

**Forretningsorden for konfliktløsningssystem  
efter Hovedaftalen mellem  
Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen**

**I. Den permanente Voldgiftsret i bortvisnings/afskedigelsessager samt påstået brud på hovedaftale eller kollektiv overenskomst efter Hovedaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen §§ 9, 19 og 20**

**1.**

Den permanente Voldgiftsret består af 1 repræsentant valgt af hver af hovedorganisationerne samt en af disse valgt opmand. Valgene sker i henhold til Hovedaftalens § 20, stk. 2.

Den permanente Voldgiftsret tiltrædes ved hver sags behandling af 1 repræsentant for hver af de to direkte interesserede overenskomstparter. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller arbejderstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling.

Voldgiftstretens formandskab kan efter parternes enighed udvides til at bestå af 3 i stedet for 1 opmand i sager af enhver karakter.

**2.**

Skriftlig klage skal i henhold til Hovedaftalens § 9, E være sekretariatet i hænde senest 15 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde). Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

Skriftlig klage skal i henhold til Hovedaftalens §§ 19 og 20 være sekretariatet i hænde senest 30 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde). Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes afslutningen af organisationsforhandling fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger.

**3.**

Klagen indsendes til sekretariatet, der videresender klagen til Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

**4.**

Svarskrift udarbejdes og fremsendes på samme måde, dog således at tidsfristen for udarbejdelse af svarskrift udgør 30 hverdage regnet fra tidspunktet for modpartens modtagelse af klageskrift. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.



**5.**

Skriftvekslingen skal indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder, herunder oplysninger om de(n) afskedigede arbejdstager(e)s gennemsnitlige fortjeneste det seneste år og tidspunktet for afslutningen af den organisationsmæssige forhandling.

**6.**

Supplerende skriftveksling, der ønskes påberåbt, skal være sekretariatet i hænde senest 10 hverdage, før sagen skal procederes. Tilsvarende gælder supplerende bilag, medmindre opmanden tillader, at fremlæggelse sker senere.

**7.**

Hovedorganisationerne kan efter aftale fravige tidsfrister i nærværende forretningsorden.

**8.**

Sekretariatet sender indkomne klager og øvrige processkrifter til Voldgiftrettens medlemmer og suppleanter i det omfang, de skal deltage i møder og forhandlinger.

**9.**

Forhandling af sager for Voldgiftsretten sker ved mundtlige procedurer, der i princippet foretages af repræsentanter for de implicerede medlemsorganisationer, respektive enkeltvirksomheder. Hver af parterne er dog berettiget til at lade sig repræsentere ved sin hovedorganisation.

**10.**

Procedure for Voldgiftsretten afholdes snarest muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

**11.**

Forlig indgået for Voldgiftsretten har ikke præjudicerende virkning og kan ikke påberåbes under procedure.

**12.**

Der tillægges for hver sag den eller de i sagsfremstillingen deltagende opmand eller opmænd et honorar. Udgiften hertil deles ligeligt mellem hovedorganisationerne.

Hovedorganisationerne hæfter for sagens omkostninger. Eventuelle honorarer til de almindelige medlemmer udredes af de respektive hovedorganisationer efter disses egne regler.

## **II. Udpegning af mediator i forbindelse med indgåelse og fornyelse af overenskomster efter Hovedaftalen mellem LO og Kooperationen, afsnit C**

### **1.**

Mediator udpeges af hovedorganisationerne i fællesskab. Ved uenighed sker udpegning af mediator ved at parterne retter henvendelse til foreningen af Danske Mediatoradvokater med anmodning herom. Mediator skal have en anerkendt uddannelse som mediator (retsmediator, advokatmediator eller lignende).

### **2.**

Overenskomstparterne betaler mediators honorar og udgifter med lige andel til hver.

## **III. Faglig voldgiftsret for behandling af faglig strid ved fortolkning af overenskomst, afsnit D**

### **1.**

En faglig voldgiftsret består af fire medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger to, samt en af voldgiftsrettens medlemmer i forening valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne. Intet medlem må have direkte tilknytning til ledelsen eller medarbejderstaben i en virksomhed, hvis sag er til behandling. Valgene sker i henhold til Hovedaftalens § 18, stk. 2.

### **2.**

Klageskrift skal være sekretariatet i hænde senest 30 hverdage efter organisationernes forhandling (fællesmøde). Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

### **3.**

Klagen indsendes til sekretariatet, der videresender klagen til Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

### **4.**

Svarskrift udarbejdes og fremsendes på samme måde, dog således at tidsfristen for udarbejdelse af svarskrift udgør 30 hverdage regnet fra tidspunktet for modpartens modtagelse af klageskrift. Overskrides fristen afvises sagen efter påstand herom.

### **5.**

Skriftvekslingen skal indeholde en udførlig redegørelse for sagens omstændigheder.

**6.**

Supplerende skriftveksling, der ønskes påberåbt, skal være sekretariatet i hænde senest 10 hverdage, før sagen skal procederes. Tilsvarende gælder supplerende bilag, medmindre opmanden tillader, at fremlæggelse sker senere.

**7.**

Hovedorganisationerne kan efter aftale fravige tidsfrister i nærværende forretningsorden.

**8.**

Sekretariatet sender indkomne klager og øvrige processkrifter til Voldgiftrettens medlemmer og suppleanter i det omfang, de skal deltage i møder og forhandlinger.

**9.**

Forhandling af sager for Voldgiftsretten sker ved mundtlige procedurer, der i princippet foretages af repræsentanter for de implicerede medlemsorganisationer, respektive enkeltvirksomheder. Hver af parterne er dog berettiget til at lade sig repræsentere ved sin hovedorganisation.

**10.**

Procedure for Voldgiftsretten afholdes snarest muligt.

**11.**

Forlig indgået for Voldgiftsretten har ikke præjudicerende virkning og kan ikke påberåbes under procedure.

**12.**

Der tillægges for hver sag den eller de i sagsfremstillingen deltagende opmand/opmænd et honorar. Udgiften hertil deles ligeligt mellem hovedorganisationerne.

Hovedorganisationerne hæfter for sagens omkostninger. Eventuelle honorarer til de almindelige medlemmer udredes af de respektive hovedorganisationer efter disses egne regler.

**IV. Sekretariatsfunktion**

Kooperationen fungerer som sekretariat for konfliktløsningssystemet og indkalder Den permanente Voldgiftsret, Faglig voldgiftret samt til fællesmøder.

Sekretariatets adresse er: Kooperationen, Reventlowsgade 14, 2., 1651 København V

## § 18 – Uddannelse

---

1. Formålet med Malerfagets Kompetenceudviklingsfond er at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer og styrke virksomhedernes konkurrenceevne.

Der ydes godtgørelse til medarbejdernes selvvalgte og overenskomstrelevante uddannelse på følgende vilkår:

Medarbejdere med 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers relevant efteruddannelse.

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

En gravid medarbejder kan efter aftale benytte overenskomstens mulighed for anvendelse af akkumulerede uddannelsesuger, såfremt virksomheden ikke kan anvise passende arbejde.

En gravid medarbejder vil undtagelsesvis have mulighed for at anvende maks. 6 uger indenfor et kalenderår, selvom den gravide ikke måtte have optjent 6 uger.

Kompetenceudviklingsfondens midler kan blandt andet anvendes til følgende formål:

- Kompetencevurdering
- Almen og faglig efter- og videreuddannelse
- Styrkelse af læse-, stave-, og regnefærdigheder
- Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomhederne

Kompetenceudviklingsfonden refunderer helt eller delvist virksomhedernes udgifter til løn til medarbejderne under uddannelsesforløbet (maksimalt kr. 170,00 pr. time i 37 timer pr. uge). Herudover vil eksterne udgifter i forbindelse med uddannelse (kursus, kursusmateriale og eventuelt transport) kunne dækkes helt eller delvist.

Tilskuddene ydes inden for fondens økonomiske muligheder.

Såfremt medarbejderen deltager i uddannelsesforløb, hvortil der ydes offentlig – eller anden form for støtte – fragår denne støtte godtgørelsen.

Ved jobskifte til anden virksomhed inden for overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Virksomheden indbetaler et bidrag på 0,16 % af lønsummen beregnet inden for kalenderåret. Beløbet indbetales senest 1. marts det efterfølgende år.

Der kan kun udbetales støtte fra fonden så længe der er midler i denne. Ikke forbrugte midler kan overføres til det efterfølgende kalenderår. Såfremt fondens formue i starten af et kalenderår kommer til at overstige to gange forrige kalenderårs bidrag, sættes opkrævningen for den kommende 1. marts til fonden i bero.

I øvrigt gælder Protokollat vedrørende Malerfagets Kompetenceudviklingsfond af 8. marts 2007 samt vedtægterne for Malerfagets Kompetenceudviklingsfond for fondens virke.

2. Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

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

3. Til Kooperationen – FH Udviklingsfond (tidligere kaldet FIU) betaler arbejdsgiveren 47 øre pr. arbejdstime for de på virksomheden ansatte medarbejdere.

Udviklingsfondsbidraget følger de til enhver tid gældende beløbsstørrelser, som er aftalt mellem Kooperationen og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH).

Beløbet opkræves hvert år i løbet af første kvartal.

## § 19 – Pensionsordning

---

1. Medarbejdere skal have indbetalt pensionsbidrag til Pension Danmark når de er fyldt 18 år og har arbejdet under en overenskomst i branchen i mindst 3 måneder.

Lærlinge er berettiget til pension efter endt prøvetid.

Såvel medarbejdere som lærlinge, der tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, er dog berettiget til pension fra første dag.

Nyansatte skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller at den pågældende tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

Pensionsbidraget udgør 12,00 % – fordelt med 8,00 % fra arbejdsgiveren og 4,00 % fra medarbejderen.

### **Med virkning fra den 1. juni 2023:**

Pensionsbidraget udgør 12,00 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferieog særlig lønopsparing. Den ansatte betaler 2,00 % af bidraget, og virksomheden betaler 10,00 % af bidraget.

Pensionsbidraget beregnes på baggrund af den A-skattepligtige lønindkomst.

Arbejdsgiveren beregner og indbetaler pensionsbidrag til Pension Danmark. Medarbejderens eget bidrag skal tilbageholdes af arbejdsgiveren.

Der kan lokalt mellem medarbejdere og virksomhed træffes aftale om et højere pensionsbidrag.

2. Medarbejdere, der ansættes i tilskudsberettiget fleksjob er som udgangspunkt omfattet af pensionsordningen i stk. 1. Såfremt medarbejderen tidligere har været omfattet af anden arbejdsmarkedspensionsordning kan medarbejder og virksomhed dog aftale at fortsætte indbetalingen hertil.
3. Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

## § 20 – Malernes Sundhedsordning

---

Det er aftalt, at alle medlemmer af Kooperationen er omfattet af Malernes Sundhedsordning.

Malernes Sundhedsordning er oprettet i PensionDanmark og indeholder følgende:

1. Sundhedsrådgivning
2. Dækning af udgifter til fysioterapeut, massør (forudsætter henvisning fra fysioterapeut), kiropraktor og psykologisk rådgivning

Bidraget betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.

Det aftales endvidere, at de virksomheder, der har tegnet sundhedsforsikring for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens bestemmelser om sundhedsordning, og hvor sundhedsforsikringen ud over adgang til behandling på privathospital indeholder de samme elementer, som er aftalt i Malernes Sundhedsordning, det vil sige adgang til kiropraktor og fysioterapi, psykologisk rådgivning samt sundhedsrådgivning, fritages for indbetaling til Malernes Sundhedsordning, så længe sundhedsforsikringen opretholdes for alle de omfattede medarbejdere.

## § 21 – Garantiforpligtelse

---

1. Forbundets medlemmer forpligter sig til, hvor ingen overenskomst findes, ikke at arbejde for lavere løn end den, der ifølge nærværende overenskomst er gældende.
2. Medarbejdere må ikke arbejde for egen regning, mens de er i arbejde hos en arbejdsgiver.
3. I tilfælde, hvor en medarbejder udfører selvstændigt arbejde, må han/ hun i intet tilfælde udføre arbejdet for lavere pris end nærværende overenskomst fastsætter.  
Tillægger medarbejderen materialer, skal prisen forhøjes med tillæg for dette samt omkostninger og en passende avance.
4. De i stk. 1, 2 og 3, fastsatte pris- og betalingsforpligtelser for medarbejderne gælder også for arbejdsgiverne.



## **§ 22 – Overenskomstens varighed**

---

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 1. marts 2023

For Kooperationen

Susanne Westhausen

For Malerforbundet

Tonny Olsen

<b>Bilag</b>	<b>Side</b>
Bilag 1 - Ansættelsesbeviser.....	89
Bilag 2 - Ansættelse på funktionærlignende vilkår.....	90
Bilag 3 - Ansættelse som skiltetekniker (skiltemaler).....	94
Bilag 4 - Ansættelse som servicemedarbejder .....	99
Bilag 5 - Vikarbejde .....	103
Bilag 6 - Udenlandske arbejders løn- og arbejdsvilkår ved udførelse af arbejde i Danmark .....	105
Bilag 7 - Oplysninger om brug af underentreprenører.....	107
Bilag 8 - Møde med arbejdsmarkedets parter om fælles informationsmøde .....	108
Bilag 9 - Pensionsforhold for udstationerende virksomheder .....	109
Bilag 10 - Supplerende ferie for udstationerende virksomheder.....	110
Bilag 11 - Optrapningsordning for nye medlemmer .....	112
Bilag 12 - Teknologiaftale .....	115
Bilag 13 - Uafhængt feriegodtgørelse og særlig lønopsparing.....	117
Bilag 14 - Ferie og særlig lønopsparing – andre arbejdsgivere.....	118
Bilag 15 - Uddannelses- og samarbejdsfond .....	119
Bilag 16 - EU direktiver .....	120
Bilag 17 - Protokollat om fremme af praktikpladser.....	124
Bilag 18 - Om forordning nr. 2016/679 om behandling af personoplysninger ("Persondataforordningen") .....	125
Bilag 19 - Pensionsoverførsel .....	126
Bilag 20 - Byggeriets Arbejdsmiljø BUS.....	127

## Bilag 1 Ansættelsesbeviser

---

Det nedenfor anførte, gælder så længe ansættelsesbevisloven med efterfølgende ændringer er gældende.

Ved ansættelsesforhold, der er indgået før den 1. juli 1993, skal arbejdsgiveren senest 2 måneder efter, at medarbejderen har bedt om det, udlevere et ansættelsesbevis.

Ansættelsesbeviset skal mindst indeholde oplysninger om:

- Arbejdsgiverens og medarbejderens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- En beskrivelse af arbejdet eller en angivelse af medarbejderens stilling
- Ansættelsesforholdets starttidspunkt
- Ansættelsesforholdets forventede varighed
- Feriebestemmelser
- Opsigelsesvarsler
- Lønudbetalingsterminer
- Den normale, daglige eller ugentlige arbejdstid
- Andre aftaler, der regulerer ansættelsesforholdet (f.eks. pensionsbidrag)
- Desuden skal det angives, at arbejdet er dækket af overenskomst mellem Kooperationen og Malerforbundet

## Bilag 2

### Ansættelse på funktionærlignende vilkår

---

#### 1. Indgåelse af aftale

Der er mellem organisationerne enighed om, at de virksomheder, der ønsker at indgå aftale om ansættelse af fastlønnede medarbejdere, kan gøre det efter følgende retningslinjer.

Aftalen indgås med den enkelte medarbejder og træder i stedet for den "normale" timeløn/akkordlønsoverenskomst mellem Kooperationen og Malerforbundet. Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra overenskomsten.

Funktionærlignende ansættelse skal altid aftales med den enkelte medarbejder.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldig, såfremt de er udformet skriftligt og underskrevet af medarbejderen og arbejdsgiveren.

Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der kan benyttes ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Organisationerne er enige om, at kun de bestemmelser i funktionærloven og overenskomsten, der er nævnt nedenfor, er gældende for aftalen om funktionærlignende ansættelser.

#### 2. Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed og aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren som en fast månedsløn.

Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer, såfremt andet ikke er aftalt. En gang om året tages lønnen for den enkelte medarbejder op til vurdering og eventuel regulering, termi- nen herfor aftales ved indgåelse af aftale om ansættelse på funktionærlig- nende vilkår.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33.

### 3. Pension

Ud over lønnen betales pension efter overenskomstens § 19.

### 4. Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

### 5. Opsigelse

Ved opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med nedenstående regler.

#### Prøvetid

De første 3 måneder efter aftalens indgåelse regnes for prøvetid, hvor begge parter kan bringe aftalen til ophør med 5 dages varsel, dog kan opsigelsesvarslerne længde ikke være kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til fastlønsaftaleansættelse.

#### Opsigelse fra medarbejderens side

Efter udløb af prøvetiden kan aftalen/ansættelsesforholdet bringes til ophør med 1 måneds varsel til en måneds udgang.

#### Opsigelse fra arbejdsgiver

Efter udløb af prøvetiden kan aftalen/arbejdsforholdet bringes til ophør med 1 måneds varsel.

Efter 6 måneders ansættelse kan aftalen/arbejdsforholdet bringes til ophør med 2 måneders varsel.

Efter 12 måneders ansættelse kan aftalen/arbejdsforholdet bringes til ophør med 3 måneders varsel.

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

#### Opsigelse under sygdom

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet efter, at opsigelsen er sket.

Såfremt en medarbejder eller arbejdsgiver ikke overholder ovennævnte opsigelsesvarsel erlægges den overtrædende part til modparten et beløb svarende til den løn, som overtrædelsen andrager.

## **6. Arbejdstid**

Følger reglerne i overenskomstens § 2.

## **7. Overarbejde**

Følger reglerne i overenskomstens § 3.

## **8. Kørselsgodtgørelse og udearbejde**

Følger reglerne i overenskomstens § 4.

## **9. Efter- og videreuddannelse**

Følger reglerne i overenskomstens § 18.

## **10. Akkordarbejde**

Den aftalte månedsløn træder i stedet for de overenskomstaftalte time-lønninger og akkordbestemmelser.

En medarbejder, der er ansat på funktionærlignende vilkår, kan deltage i akkord sammen med andre svende.

Selvstændigt akkordarbejde kan aftales parterne imellem inden akkordarbejdet påbegyndes.

Ved deltagelse i akkord bortfalder månedslønnen for det antal timer, den ansatte arbejder i akkorden, mens øvrige ansættelsesvilkår i aftalen bibeholdes for medarbejderen.

Ved deltagelse i akkorden omregnes månedslønnen til timeløn med det gældende timetal p.t. 160,33.

Øvrige vilkår ved deltagelse i akkord i henhold til akkordbestemmelserne.

## 11. Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferieloven.

Ud over den i ferieloven fastsatte ferie oppebærer medarbejderen ret til at afholde 5 feriefridage. Feriefridagene placeres inden for ferieåret i henhold til ferielovens regler om restferie.

Hvis medarbejderen ikke afholder feriefridagene inden udløbet af ferieåret, kan medarbejderen rejse krav om kompensation for de ikke afholdte feriefridage. Kravet forældes efter ferielovens bestemmelser.

## 12. Søgnehelligdage samt feriefridage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på søgnehelligdage, feriefridage, Grundlovsdag efter kl. 12.00 og 1. maj.

## 13. Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår betales fuld løn dog maksimalt i ni uger ved tilskadekomst i virksomheden eller under sygdom.

## 14. Barsel og fædreorlov

Følger bestemmelserne i overenskomsten § 15.

## 15. Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens § 17, 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 nærværende overenskomst.

## Bilag 3

### Ansættelse som skiltetekniker (skiltemaler)

---

#### Skilteteknikeraftalens omfang

Skilteteknikeraftalen omfatter fremstilling og montering af alle former for skilte, print, folieindpakning (wrapping), væg og glasgrafik m.m.

Manuel og maskinel tildannelse af selvklæbende tekster og dekorationer, montering/demontering af selvklæbende materialer, bilindpakning, solfilm, print og efterbehandling samt grafisk arbejde.

Udarbejdelse af skitser og designforslag på PC, grafisk design og efterbehandling af modtagne filer fra kunde. Tildannelse og behandling af skilteplader, tildannelse af facadeskiltning med og uden indbygget lys.

Serigrافي trykning og digital printning samt øvrigt arbejde, der naturligt henhører under skilteteknikerområdet.

Herunder bl.a.: traditionelt skiltemalerarbejde som håndmalede skilte, forgyldning og silkestryksarbejde.

Montage af ovenstående fra stige, lift eller stillads.

#### Ansættelsesvilkår

Medarbejdere, som ansættes i skiltemalervirksomheder/ skiltevirksomheder, kan ansættes efter de i overenskomsten mellem Kooperationen og Malerforbundet gældende ansættelsesvilkår, (dog er overenskomstens og prislstens bestemmelser om akkordarbejde for bygningsmalere ikke gældende) eller såfremt der mellem medarbejderen og arbejdsgiveren er enighed om det, kan medarbejderen ansættes på funktionærlignende vilkår, som beskrevet i afsnittet om funktionærlignende ansættelse.

Det skal klart fremgå af ansættelsesbeviset, hvilke ansættelsesforhold der er gældende for den enkelte medarbejder.

#### a. Aflønning

Arbejde, der udføres på timeløn.

Regulering i overenskomstperioden aftales til:

Gældende fra 28. februar 2022 = kr. 153,25 pr. time

Gældende fra 1. maj 2023 = kr. 157,75 pr. time

Gældende fra 1. januar 2024 = kr. 162,25 pr. time



- b. Hvor der ikke arbejdes i henhold til stykke a, kan der aftales aflønning i henhold til funktionærlignende ansættelse.
- c. Der kan mellem medarbejderen og virksomheden indgås bonusaftaler for specifikke arbejdsopgaver.
- d. Hvor medarbejderen ansættes som timelønnet, og hvor medarbejderen har været uafbrudt ansat i et år, anbefaler organisationerne at der optages forhandlinger med medarbejderen om ansættelse på funktionærlignende vilkår i henhold til skilteteknikeraftalen.
- e. Hvor virksomheden ansætter lærlinge, følges de i overenskomstens § 13 gældende regler.

### **Skilteteknikeraftalen – Funktionærlignende ansættelse**

#### **1. Indgåelse af aftale**

Der er mellem organisationerne enighed om, at de virksomheder, der ønsker at indgå aftale om ansættelse af medarbejdere på funktionærlignende ansættelsesvilkår, kan gøre det efter følgende retningslinjer:

Aftalen indgås med den enkelte medarbejder og træder i stedet for den "normale" timeløn/akkordlønsoverenskomst mellem Kooperationen og Malerforbundet.

Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra overenskomsten.

Funktionærlignende ansættelse skal altid aftales med den enkelte medarbejder.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt og underskrevet af medarbejderen og arbejdsgiveren.

Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der kan benyttes ved aftaler om funktionærlignende ansættelse.

Organisationerne er enige om, at kun de bestemmelser i funktionærloven og overenskomsten, der er nævnt nedenfor, er gældende for aftalen om funktionærlignende ansættelse.

## 2. Løn

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed og aftales mellem medarbejderen og arbejdsgiveren som en fast månedsløn.

Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens øvrige funktionærer, såfremt andet ikke er aftalt.

En gang om året tages lønnen op til drøftelse med den enkelte medarbejder, dog kan der mindst aftales en regulering svarende til stigningen i den i skilteteknikeraftalen aftalte timesats.

Lønnen udgør.

Gældende fra 28. februar 2022 = kr. 153,25 pr. time

Gældende fra 1. maj 2023 = kr. 157,75 pr. time

Gældende fra 1. januar 2024 = kr. 162,25 pr. time

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33.

## 3. Pension

Ud over lønnen betales pension efter overenskomstens § 19.

## 4. Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

## 5. Opsigelse

Ved opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med nedenstående regler.

### Prøvetid

De første 3 måneder efter aftalens indgåelse regnes for prøvetid, hvor begge parter kan bringe aftalen til ophør med 5 dages varsel.

### Opsigelse fra medarbejderens side

Efter udløb af prøvetiden kan ansættelsesforholdet bringes til ophør med 1 måneds varsel til en måneds udgang.

### **Opsigelse fra arbejdsgiver**

Efter udløb af prøvetiden kan arbejdsforholdet bringes til ophør med 1 måneds varsel.

Over 6 måneders ansættelse kan arbejdsforholdet bringes til ophør med 3 måneders varsel.

Over 3 års ansættelse kan arbejdsforholdet bringes til ophør med 4 måneders varsel.

Over 6 års ansættelse kan arbejdsforholdet bringes til ophør med 5 måneders varsel.

Over 9 års ansættelse kan arbejdsforholdet bringes til ophør med 6 måneders varsel.

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

### **Opsigelse under sygdom**

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet efter, at opsigelsen er sket.

Såfremt en medarbejder eller arbejdsgiver ikke overholder ovennævnte opsigelsesvarsel erlægges en godtgørelse til modparten svarende til de for funktionærloven gældende regler, dog kan funktionærlovens § 2b ikke komme i anvendelse.

## **6. Arbejdstid**

Følger reglerne i overenskomstens § 2.

## **7. Overarbejde**

Følger reglerne i overenskomstens § 3.

## **8. Kørselsgodtgørelse og udearbejde**

Følger reglerne i overenskomstens § 4.

## 9. Efter- og videreuddannelse

Efter- og videreuddannelse aftales individuelt mellem medarbejderen og virksomheden, og tilpasses medarbejderens og virksomhedens behov.

## 10. Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferieloven.

Ud over den i ferieloven fastsatte ferie oppebærer medarbejderen ret til at afholde 5 feriefridage. Feriefridagene placeres inden for ferieåret i henhold til ferielovens regler om restferie.

Hvis medarbejderen ikke afholder feriefridagene inden udløbet af ferieåret, kan medarbejderen rejse krav om kompensation for de ikke afholdte feriefridage. Kravet forældes efter ferielovens bestemmelser.

## 11. Søgnehelligdage samt feriefridage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på søgnehelligdage, feriefridage, Grundlovsdag efter kl. 12.00 og 1. maj.

## 12. Sygdom

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår har medarbejderen der oppebærer ret til sygedagpenge i henhold til Sygedagpengeloven ret til sædvanlig løn under sygdom.

## 13. Barsel og fædreorlov

Følger bestemmelserne i overenskomsten § 15.

## 14. Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens § 17, regler for behandling af faglig strid.

## Bilag 4

### Ansættelse som servicemedarbejder

---

#### 1. Aftalens område

Aftalen gælder for sådanne servicearbejder i malerfaget, som udføres af andre arbejdstagerkategorier end malere og malerlærlinge.

Serviceaftalen regulerer ansættelsesvilkårene for arbejder af servicekarakter. Servicearbejde udgør et supplement til og komplettering af traditionelt bygningsmalerarbejde og kan f.eks. findes inden for følgende områder:

- Rustbeskyttelse / grunding
- Maling af elementer som f.eks. jernbyggeplader, industriprodukter etc.
- Sandblæsning og rengøring af husfacader, lokaler, maskiner, udrustning, rør og jernkonstruktioner m.v.
- Afrensning af gamle malingslag
- Tapetnedtagning
- Arbejde som eksempelvis supplerende isolering, tætning og genkitning af vinduer
- Metallisering / grunding
- Industrilakering
- Maling af entreprenørkøretøjer, materiel, maskiner og lignende
- Til- og afrigning af værksted, lys og afdækning

Udførelse af almindeligt malerarbejde er omfattet af overenskomst med tilhørende prisliste indgået mellem Malerforbundet og Kooperationen.

#### 2. Arbejdstiden

Arbejdstiden og placering af spisepauser følger maleroverenskomstens § 2 og 3.

### 3. Løn

Arbejde i henhold til servicearbejderaftalen skal hovedsageligt udføres på timeløn, som aftales på basis af følgende lønsats:

Timelønnen hæves og udgør herefter:

Gældende fra 28. februar 2022 .....kr. 134,50 pr. time

Gældende fra 1. maj 2023 .....kr. 139,00 pr. time

Gældende fra 1. januar 2024 .....kr. 143,50 pr. time

For servicearbejdstagere mellem 17 og 18 år udgør lønnen 70 % af ovenstående og for servicearbejdstagere mellem 16 og 17 år udgør lønnen 50 % af ovenstående.

Såfremt der aftales akkord, skal maleroverenskomstens § 7, stk. 1 g iagttages, hvor afdelingen har påtaleret.

### 4. Rejser og fortæring

Kørselsgodtgørelse, rejser og fortæring m.v. reguleres i overensstemmelse med maleroverenskomstens § 4.

### 5 Lønudbetaling

Hvad angår lønudbetalingsrutiner gælder samme regler som maleroverenskomstens § 9.

### 6. Feriebestemmelser og søgnehellidage

Maleroverenskomstens § 5 og 6 er gældende.

### 7. Opsigelsesvarsler

Opsigelsesvarslene er ens for medarbejder og arbejdsgiver, idet medarbejderens opsigelsesvarsel er gældende for begge parter.

Desuden er maleroverenskomstens § 12, stk. 6 gældende.

### 8. Uddannelse til malere

Ønsker medarbejdere, som er beskæftiget inden for servicearbejderaftalens område, at uddanne sig til malere, kan dette ske ved, at arbejdsgiveren skriftligt ansøger Malerfagets Faglige Fællesudvalg. Fællesudvalget bør ikke uden særlig grund afslå en sådan ansøgning.

Afhængig af tidligere erhvervseller arbejds erfaring fastsætter Fællesudvalget, hvilket antal uddannelsestimer medarbejderen kan få godskrevet.

Der skal udføres svendeprøve.

I øvrigt gælder reglerne i henhold til uddannelsesaftalen.

## **9. Arbejdets ledelse og ordensregler m.m.**

Medarbejderen skal udføre det servicearbejde, som arbejdsledelsen anviser, samt iagttage de forskrifter som gælder for det pågældende arbejde. De på arbejdspladsen gældende beskyttelses- og ordensforskrifter skal nøje følges.

For udlevering af værktøj, sikkerhedsudstyr og maskiner gælder maleroverenskomstens § 7, stk. 8a, 8b og § 10, stk. 3.

## **10. Arbejds miljøbestemmelser**

Vedrørende arbejds miljø gælder bestemmelserne i maleroverenskomstens § 10.

## **11. Fagretlige regler**

Opstår der meningsforskelligheder mellem arbejdsgiveren og medarbejderne vedr. fortolkning og iværksættelse af denne aftale, gælder bestemmelserne i maleroverenskomstens § 17 vedr. fagretlige regler.

## **12. Tillidsmandsbestemmelser**

Vedrørende tillidsmandsbestemmelser henvises til maleroverenskomstens § 11.

## **13. Sygedagpenge m.m.**

Med hensyn til løn under:

- Sygdom
- Tilskadekomst på arbejdspladsen
- Graviditetsorlov
- Barsel/fædreorlov
- Forældreorlov
- Barns/børns sygdom og hospitalsindlæggelse henvises til bestemmelserne i maleroverenskomstens § 14, 15 og 16.

#### **14. Pensionsordning**

Vedrørende pension henvises til maleroverenskomstens § 19.

#### **15. Gyldighed**

Denne aftale følger maleroverenskomstens gyldighedstid.

#### **Anmærkninger**

Virksomheden må ikke reducere antallet af malere i forbindelse med ansættelse af servicearbejdere.

Malersvende har påtaleret overfor servicearbejdets kvalitet.



## Bilag 5 Vikararbejde

---

### Medlemmer af Kooperationen

Kooperationen optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.

Ansættelse af vikarer på Kooperationens overenskomstområder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

### Ikke-medlemmer af Kooperationen

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

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

Kooperationen tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.

Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde.

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

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

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

## Bilag 6

### Udenlandske arbejderes løn- og arbejdsvilkår ved udførelse af arbejde i Danmark

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.

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.

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.

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.

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**

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden, rettes der omgående henvendelse til Kooperationen.

Tilsvarende retter Kooperationen omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomstparterne. Ud over overenskomstparterne deltager

hverviger og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen inden 48 timer medmindre andet aftales.

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

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

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

Angår kravet en enkelt ansat, forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger den ansattes samtykke.

Når kravet om udlevering af baggrundsoplysninger vedrører en medarbejdergruppe, udleveres disse uden samtykke, dog således at hensynet til anonymitet sikres.

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

### **Faglig voldgift**

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.

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.

Såfremt organisationsmødet eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Kooperationen sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Kooperationen orienterer forbundet herom.

### **Orientering af forbundet**

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

### **Fortrolighed**

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

## **Bilag 7**

### **Oplysninger om brug af underentreprenører**

---

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

Oplysninger skal fremsendes senest 5 arbejdsdage fra det tidspunkt hvor begæringen blev modtaget. Brud på bestemmelsen kan fagretsligt behandles.

Aftalen indsættes som bilag i overenskomsten.

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

**Bilag 8****Møde med arbejdsmarkedets parter om fælles informationsmøde**

---

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.

Organisationerne er endvidere enige om at tilbyde et fælles informationsmøde gerne inden for første måned efter, at de har påbegyndt arbejdet i Danmark. Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler.

Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.

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.

## Bilag 9

### Pensionsforhold for udstationerende virksomheder

---

#### Formål

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

#### Pligt til at betale pensionsbidrag

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

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

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

#### Kontakt til PensionDanmark

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

## **Bilag 10**

### **Supplerende ferie for udstationerede virksomheder**

---

#### **Formål**

Aftalens formål er at undgå dobbeltbetaling af ferie, 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.

Stk. 1:

Bestemmelserne i § 5, bortset fra stk. 8 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.

Stk. 2:

#### **Afholdelse af ferie**

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

#### **Betaling af ferie**

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dages betalt ferie pr. ferieår, end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører 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. overenskomsternes bestemmelser herom, fremgå af lønsedlen og udbetales/indbetales for hver lønperiode.

Der følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet er mindre gunstig for lønmodta-



geren med hensyn til længden af ferie og betaling herfor end ferieloven skal arbejdsgiveren sikre lønmodtageren supplerende ferie og betale 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 udstationeringen i Danmark i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser. Efter ferieloven er der i dag ret til 5 ugers ferie med betaling af 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 hjemlandet ferieregler.

Stk. 3:

### **Særligt vedrørende særlig lønopsparing og feriefridage**

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

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 særlig lønopsparing i Tyskland svarer nøjagtigt 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.

## Bilag 11

### Optrapningsordning for nye medlemmer

---

Ved en virksomheds indmeldelse i Kooperationen gælder følgende:

#### Optrapning af særlig lønopsparingskonto bidrag.

1. Nyoptagne medlemmer af Kooperationen, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig lønopsparingsordning, eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig lønopsparingsordning efter nedenstående regler. Virksomheder der forinden indmeldelsen har en særlig lønopsparing eller tilsvarende lønopsparingsordning med samme bidrag er ikke omfattet af nedenstående punkt 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 9 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til den særlige lønopsparingsordning efter § 6 stk. 1, fraregnet 4 procentpoint. Dog vil man ikke kunne aflønne med timeløn under minimallønssatsen.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til den særlige lønopsparingsordning efter § 6 stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 6 stk. 1.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyindmeldte medlemmer af Kooperationen kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for Kooperationens meddelelse til Malerforbundet om virksomhedens optagelse i Kooperationen skal virksomheden betale 1,0 pct. i bidrag til den særlig lønopsparingsordning.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til den særlig lønopsparingsordning.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til den særlige lønopsparingsordning.

Senest 4 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til den særlige lønopsparingsordning.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokoleres mellem Kooperationen og Malerforbundet efter begæring fra Kooperationen, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

5. En eventuel særlig lønopsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig lønopsparingsordning.

#### **Optrapning af Fondsbidrag for nyindmeldte virksomheder.**

Nyoptagne medlemmer af Kooperationen kan kræve, at bidraget til uddannelses- og samarbejdsfonden, dog ikke DA/LO fonden fastsættes således:

1. Senest fra tidspunktet for Kooperationens meddelelse til forbundet om virksomhedens optagelse skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
2. Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
3. Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige fondsbidrag.
4. Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt fondsbidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokoleres mellem Kooperationen og Malerforbundet efter begæring, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

#### **Nye medlemmer/Skiltevirksomheder**

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

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

Nyoptagne bygningsmaler virksomheder og skiltevirksomheder, der forinden indmeldelsen i Kooperationen ikke har en pensionsordning eller en pensionsordning med et lavere pensionsbidrag end § 19 foreskriver, kan kræve at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Kooperationens meddelelse til Malerforbundet om virksomhedens optagelse i Kooperationen skal virksomhedens bidrag henholdsvis medarbejdernes bidrag udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension. Optrapningsordning gælder kun for virksomheder, der har drevet forretning i mindst 2 år. Optrapningsordningen gælder ikke for virksomheder, der tidligere har været omfattet af nærværende overenskomst, ligesom optrapningsordningen ikke gælder for lærlinge. Bestående pensionsordninger kan ikke forringes for den enkelte medarbejder som følge af optrapningsordningen.

### **Omfattet af tiltrædelsesoverenskomst**

Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i Kooperationen, stilles i bero tre måneder efter, at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af Kooperationen. Herefter bliver Kooperationens overenskomst på området gældende.

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

## Bilag 12 Teknologiaftale

---

### Aftale vedrørende indførelse af indrapportering af elektroniske data.

I forbindelse med mulighederne for at overføre elektroniske data via mobiltelefon eller andet lignende elektronisk udstyr mellem medarbejderen og arbejdsgiveren eller omvendt, er der aftalt følgende:

- a. Virksomheden kan i samarbejde med medarbejderne aftale, at der til brug for indrapportering af timeforbrug, (akkord/timeløn), materialebestilling, materielstyring m.m. kan benyttes mobiltelefoner eller andet elektronisk udstyr. Den enkelte medarbejder kan vælge ikke at deltage i ordningen. Virksomheder, hvor der er indført elektronisk dataoverførsel via mobiltelefon, skal underrette nyansatte medarbejdere herom, og medarbejderen indgår herefter i ordningen.
- b. Virksomheden indkøber det elektroniske udstyr, vedligeholder dette samt betaler de nødvendige omkostninger i forbindelse med driften af systemet, herunder alle dataoverførsler mellem virksomheden og medarbejderen.

Det elektronisk udstyr er virksomhedens ejendom og skal tilbageleveres ved ansættelsesophør. Medarbejdere, der i forvejen har det nødvendige elektroniske udstyr, kan efter aftale med virksomheden fortsat bruge dette udstyr. Hvor medarbejderen stiller sit eget elektroniske udstyr til rådighed, betaler virksomheden de udgifter, som medarbejderen har til overførsel af de elektroniske data.

- c. Såfremt der mellem virksomheden og medarbejderen træffes aftale om, at det elektroniske udstyr kan bruges af medarbejderen til privat brug, skal der i hvert enkelt tilfælde udarbejdes en skriftlig aftale mellem virksomheden og medarbejderen om et eventuelt privatforbrug.

Hvis der udleveres elektronisk udstyr med GPS sender, skal medarbejderne orienteres forinden udstyret eventuelt anvendes til overvågning. Overvågning kan kun iværksættes i overensstemmelse med retspraksis og lovgivning på området.

- d. Medarbejderen indrapporterer elektronisk tidsregistrering m.m. på den enkelte arbejdsplads i overensstemmelse med de aftaler, der er truffet mellem medarbejderne og virksomheden, dog mindst en gang om ugen og senest i henhold til overenskomstens § 9, stk. 2. De af medarbejderne indrapporterede data må ikke kunne rettes eller revideres af virksomheden.

Såfremt virksomheden ikke kan godkende de indrapporterede data, kan

virksomheden kun i samarbejde med den pågældende medarbejder ændre de indrapporterede data.

Ved fællesakkord skal formanden/tillidsmanden sikres adgang til de for arbejdspladsen indrapporterede elektroniske data, således at formanden/tillidsmanden kan kontrollere, at data svarer til de faktiske forhold jf. overenskomstens § 8, stk. 1.

- e. Når virksomheden har godkendt de indrapporterede data, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte data.
- f. Virksomheden udleverer sammen med lønsedlen på den for virksomheden normale lønudbetalingsdag en opgørelse over det indrapporterede timeforbrug m.m. som kvittering for de indrapporterede data i lønperioden.

Hvor der mellem virksomheden og medarbejderne indgås aftale om elektronisk indrapportering af data til virksomheden, er det ikke nødvendigt at indsende skriftlige uge-, 14-dagessedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

- g. Hvor virksomhederne indfører elektronisk overførsel af data, skal den lokale fagforening orienteres herom.
- h. Den lokale fagforening kan få stillet et link til rådighed, således at data i forbindelse med regningsafslutning kan overføres til fagforeningen.
- i. Nærværende aftale giver ikke mulighed for elektronisk forudakkordering.
- j. Hvor arbejdsgiveren deltager i akkord følges overenskomstens § 7, stk. 7a og b.
- k. Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler samt 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 e-mail.

Der er endvidere enighed om, at ferie- og særlig opsparingskort samt feriefridagskort kan håndteres på et samlet kort.

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

## **Bilag 13**

### **Uafhentet feriegodtgørelse og særlig lønopsparing**

---

Malerforbundet modtager hvert år en fortegnelse over de arbejdsgivere, som har indbetalt uafhentet feriegodtgørelse med angivelse af beløbenes størrelse.

Der er mellem parterne enighed om, at Kooperationen og Malerforbundet sammen udarbejder rapport for oplysninger om uafhentede feriepenge i henhold til ferielovens bestemmelser.

Særlig lønopsparing og feriefridagsgodtgørelse, der ikke er hævet inden udgangen af den periode, hvor godtgørelsen skulle have været udbetalt, kan anvendes efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne.

Malerforbundet modtager hvert år en opgørelse over de arbejdsgivere, som har indbetalt ikke afhentet godtgørelse med angivelse af godtgørelsens størrelse. Godtgørelsen indbetales efter de samme regler som er gældende for uafhentede feriepenge.

Der er mellem overenskomstens parter enighed om, at Kooperationen og Malerforbundet sammen udarbejder en rapport for oplysninger om uafhentet særlig lønopsparing og feriefridagsgodtgørelse i henhold til ferielovens bestemmelser.

## Bilag 14

### Ferie og særlig lønopsparing – andre arbejdsgivere

---

For ansatte, som arbejder under andre arbejdsgivere, skal der foretages indbetaling af feriepenge til Malerforbundets Feriekasse.

For ansatte, som arbejder under andre arbejdsgivere, skal der i lighed med feriepenge foretages indbetaling af særlig lønopsparing til Malerforbundets Feriekasse.

#### 1. Medarbejderne har ret til

Gældende fra 1. marts 2022 = 12,75 %

Gældende fra 1. marts 2024 = 14,75 %

af den ferieberettigede løn som betaling for søgnehelligdage og feriefridage. Særlig lønopsparing beregnes pr. kalenderår (optjeningsår).

Medarbejderen kan vælge at anvende den særlige lønopsparing helt eller delvist – til forhøjelse af egen betalt arbejdsmarkedspensionsbidrag. Såfremt medarbejderen ønsker dette, skal det skriftligt tilkendegives over for virksomheden senest den 30. november forud for indkomståret, hvor beløbet skal udbetales.

Såfremt medarbejderen ikke tilkendegiver sit ønske inden denne dato, udbetales beløbet i henhold til reglerne for udbetaling af den særlige lønopsparing.

#### 2. Indbetaling

Indbetalingen af den særlige lønopsparing følger de indbetalingsfrister, som er gældende for feriegodtgørelsen.

#### 3. Udbetaling

Indbetalte bidrag til den særlige lønopsparing udskrives på et selvstændigt bevis der udstedes af Malerforbundets feriekasse inden udgangen af februar måned (i året efter optjeningsåret) og kan indløses ved indsendelse til Malerforbundet.

Foranstående regler gælder ligeledes for ikke beskæftigede på udbetalingstidspunktet – jf. § 6, stk. 3

- Påskerate (2/5) efter 1. marts
- Julerate (1/5) efter 1. oktober
- Feriefridagene (2/5) i takt med feriefridagenes afholdelse



**Bilag 15****Uddannelses- og samarbejdsfond**

---

Parterne etablerer en uddannelses- og samarbejdsfond med det formål, at bidrage til finansiering af Malerfagets Faglige Fællesudvalg.

**Kooperationens medlemmer**

Virksomheder, der er medlem af Kooperationen, betaler et bidrag af lønsummen på.

Gældende fra 1. marts 2020 = 0,21 %

Gældende fra 1. juli 2023 = 0,26 %

Reguleringen træder i kraft i den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 falder. Bidraget opkræves sammen med bidraget til Malkom.

**Øvrige virksomheder**

Virksomheder, der ikke er medlem af Kooperationen, men som er omfattet af Kooperationen overenskomst med Malerforbundet, betaler et bidrag på

Gældende fra 1. marts = 0,35 %

Gældende fra 1. juli 2023 = 0,40 %

Reguleringen træder i kraft i den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 falder, og beregnes pr. præsteret arbejdstime for de i virksomhederne ansatte medarbejdere. Det forudsættes, at der indgås en aftale med Administration & Service A/S (Pension Danmark) eller anden ekstern operatør om opkrævning af bidraget.

**Bidragfritagelse**

Virksomheder, der er organiseret i andre organisationer under Dansk Arbejdsgiverforening eller Kooperationen, betaler ikke ovennævnte bidrag.

## Bilag 16

### EU direktiver

---

#### Arbejdstid

Der er mellem nedenstående organisationer enighed om, at den overenskomst der er gældende mellem parterne, ikke er i strid med indholdet i EU-direktiv 93/104 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Der er endvidere enighed om, at der ved fremtidige ændringer af overenskomsten ikke vil blive vedtaget noget, der vil kunne bringe overenskomsten i strid med direktivet.

Organisationerne betragter herved EU-direktivet om arbejdstid som implementeret i den mellem parterne gældende overenskomst.

#### Natarbejde

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

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

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

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

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

#### Deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Kooperationen og Malerforbundet har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv

### § 1. Formål

Direktivets formål er:

- at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

### § 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

### § 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

#### § 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

#### § 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansættelse i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtidstil deltidsarbejde, der bliver ledigt i virksomheden.
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår.
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden.
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

## § 6. Afsluttende bestemmelse

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelserne i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

## **Bilag 17**

### **Protokollat om fremme af praktikpladser**

---

Parterne er enige om at anbefale medlemskab af Kooperationen og Malerforbundet.

Der er mellem parterne enighed om i fællesskab at iværksætte en aktivitet til at fremme praktikpladser. Aktiviteten vil være med til at skabe opmærksomhed omkring uddannelse af såvel unge som voksne til dygtige faglærte og dermed sikre malerbranchens virksomheder adgang til kvalificerede faglærte i fremtiden. Aktiviteten kan f.eks. være en praktikpladskampagne.

Parterne vurderer, at en kampagne bør ses i sammenhæng med øvrige tiltag indenfor praktikpladsfremmende aktiviteter. Parterne er derfor enige om, at der mellem parterne indledningsvis formuleres et projekt, som nærmere analyserer en fælles aktivitet til fremme af praktikpladser.

Parterne er enige om, at udgifter til projekter og fælles aktiviteter for praktikpladser finansieres gennem Malkom.

**Bilag 18****Om forordning nr. 2016/679 om behandling af personoplysninger  
("Persondataforordningen")**

---

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsterne og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Persondataforordningen, som træder i kraft i Danmark den 25. maj 2018.

Parterne er endvidere enige om at den nuværende praksis om behandling og udlevering af personoplysninger opretholdes, således hensynet til overenskomsternes bestemmelser om fremlæggelse af relevante baggrundsoplysninger og bestemmelserne i Persondataloven om behandling af personoplysninger tilgodeses.

I bilag 7 sager gælder følgende:

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

## **Bilag 19**

### **Pensionsoverførsel**

---

Overførsel af pensionsdepot fra Pension Danmark.

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

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



**Bilag 20****Byggeriets Arbejdsmiljø BUS**

---

For at sikre et godt og sundt arbejdsmiljø vil overenskomstområdet fremover være omfattet af Byggeriets Arbejdsmiljø BUS (BAMBUS).

Bidrag til ordningen opkræves som en del af pensionsopkrævningen fra Pension Danmark og indbetales herfra til BAMBUS.

Bidraget udgør 0,12 kr. pr. arbejdstime.







**MALERFORBUNDET**

**Malerforbundet**

Nyropsgade 14  
1602 København V  
Telefon 3916 7900  
maler@maler.dk  
www.maler.dk



**Kooperationen**

Reventlowsagde 14, 2 sal  
1651 København  
Telefon 3355 7730  
kon-takt@kooperationen.sk  
www.Kooperationen.dk

