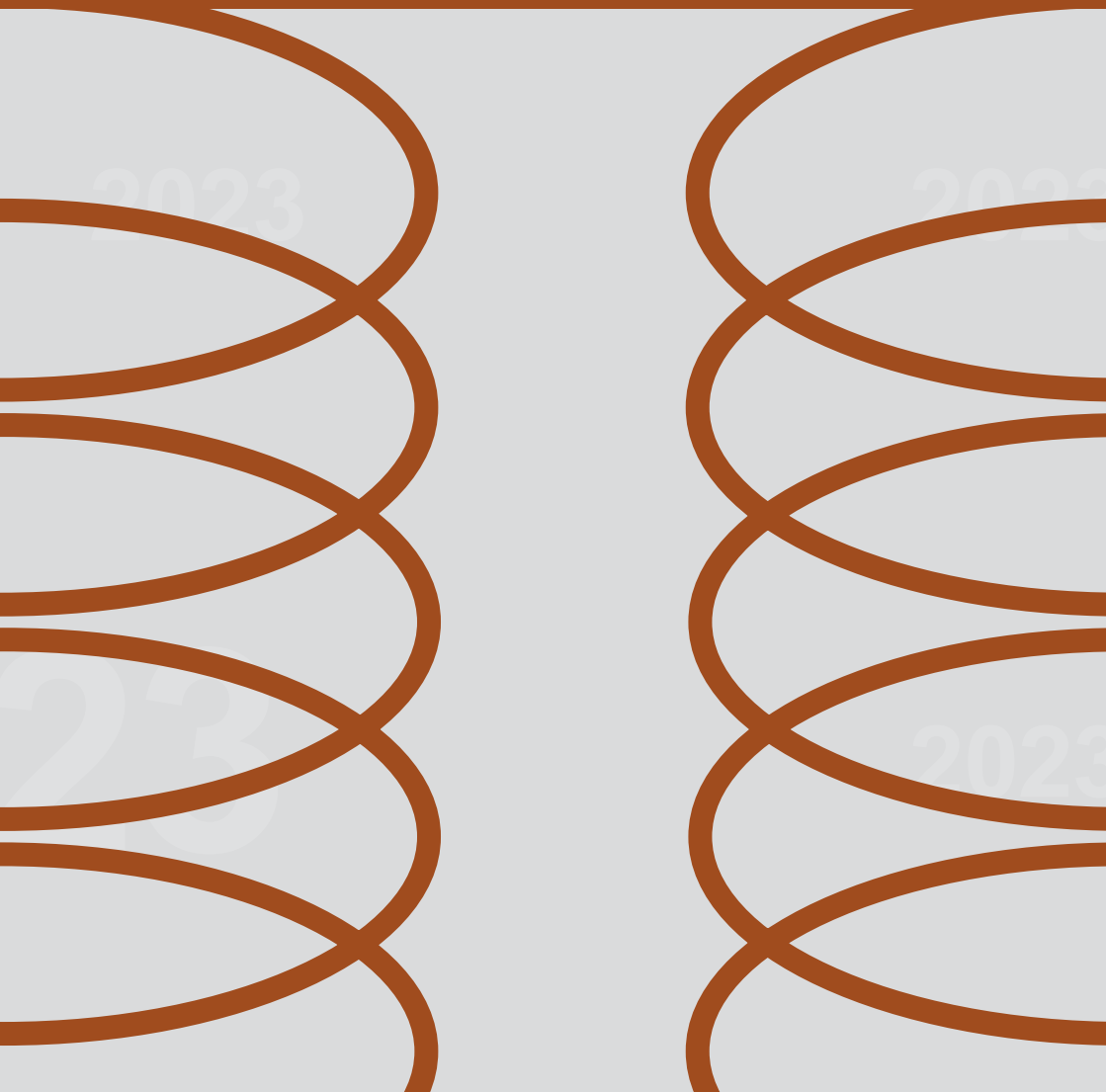




OVERENSKOMST 2023 FOR METAL- OG BLIK- OG RØRARBEJDE

MELLEM:

DI OVERENSKOMST III, DANSK METAL OG BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET I DANMARK



Overenskomst 2023
for metal- og blik – og rørarbejde
mellem
DI Overenskomst III
Dansk Metal
og
Blik- og Rørarbejderforbundet
i Danmark

INDHOLD

Kapitel 1 Organisationsforhold	6
§ 1 Optagelse af nye medlemmer	6
Kapitel 2 Ansættelsesforholdet	8
§ 2 Oplysninger om ansættelsesforholdet	8
§ 3 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	9
Kapitel 3 Arbejdstidsbestemmelser	14
§ 4 Den ugentlige arbejdstid	14
§ 5 Den daglige arbejdstid	14
§ 6 Arbejdstid	14
§ 7 Varierende ugentlig arbejdstid	15
§ 8 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	15
§ 9 Weekendarbejde	15
§ 10 Deltid	17
§ 11 Udearbejde	18
§ 12 Tilkaldearbejde	18
§ 13 Rådighedsvagt	18
§ 14 Fridage	20
§ 15 Anden arbejdstid	21
Kapitel 4 Overarbejde, forskudt tid, holddrift m.v.	22
§ 16 Over-, søn- og helligdagsarbejde	22
§ 17 Systematisk overarbejde	23
§ 18 Forskudt arbejdstid	24
§ 19 Holddriftsarbejde	24
§ 20 Off shore arbejde	28
Kapitel 5 Lønforhold	29
§ 21 Lønninger	29
§ 22 Generelt	29
§ 23 Lønsedler	31
Kapitel 6 Akkordarbejde	33
§ 24 Regler for akkordarbejde på ikke-permanente arbejdspladser	33
Kapitel 7 Pension	35
§ 25 Pension og sundhedsordning	35
Kapitel 8 Sygdom, barns 1. sygedag m.v.	38
§ 26 Sygdom og tilskadekomst	38
§ 27 Barns 1. sygedag samt frihed ved barns 2. sygedag og lægebesøg	40
§ 28 Børns hospitalsindlæggelse	41
§ 29 Børneomsorgsdage	41
§ 30 Barsel	42

Kapitel 9 Ferie- og Søgnehelligdaysregler	46
§ 31 Optjening af ferie	46
§ 32 Afholdelse af ferie	46
§ 33 Sygdom og ferie	49
§ 34 Overførsel af ferie	50
§ 35 Feriegodtgørelse	50
§ 36 Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse	52
§ 37 Særlige bestemmelser	53
§ 38 Uhævet feriegodtgørelse	55
§ 39 Særlig lønopsparing (søgnehelligdage-, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage)	55
§ 40 Seniorordning	58
Kapitel 10 Samarbejdet	61
§ 41 Tillidsrepræsentantregler	61
§ 42 Samarbejde	69
§ 43 Samarbejde og arbejdsmiljø	69
Kapitel 11 Uddannelse	71
§ 44 Efteruddannelse	71
§ 45 DA/LO Udviklingsfond	72
§ 46 Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond	73
Kapitel 12 Afskedigelse	75
§ 47 Afskedigelse	75
§ 48 Hjemsendelse	79
Kapitel 13 Regler for behandling af faglig strid	80
§ 49 Faglig strid	80
§ 50 Fagretlig behandling i bortvisningssager	84
§ 51 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	84
§ 52 Arbejdsret	87
§ 53 Hastesag	87
§ 54 Arbejdsstandsning- og vægring pga. sikkerhed og sundhed	87
§ 55 Overenskomststridige konflikter	87
Kapitel 14 Ligelønsnævn	89
§ 56 Ligelønsnævn	89
Kapitel 15 Øvrige bestemmelser	91
§ 57 Arbejdstøj	91
§ 58 Forsøgsordninger	91
§ 59 Elektroniske dokumenter	91
§ 60 Omgåelse af overenskomsten	92
§ 61 Lokale aftaler	92
§ 62 Gensidige forpligtelser	93

§ 63	Ansættelseskodeks	94
§ 64	Overenskomstens varighed	94
Kapitel 16	Lærlingebestemmelser I	96
§ 1	Område	96
§ 2	Lokalt samarbejde	96
§ 3	Den normale arbejdstid	97
§ 4	Overarbejde.....	97
§ 5	Skifteholdsarbejde.....	98
§ 6	Fridage	98
§ 7	Ude- og rejsearbejde.....	98
§ 8	Mindstebetaling	99
§ 9	Akkord og andre produktivitets fremmende lønsystemer...101	
§ 10	Løn under sygdom	102
§ 11	Session.....	102
§ 12	Kursus	103
§ 13	Pension og forsikringsydelse	103
§ 14	Ferie	105
§ 15	Løn for søgnehellidage	105
§ 16	Skoleophold.....	106
§ 17	Arbejderorganisationernes påtaleret	107
§ 18	Aftalens varighed.....	108
	Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge	109
Kapitel 17	Lærlingebestemmelser II	111
	Protokollater.....	111
	Protokollat om arbejdsmiljø	111
	Protokollat om kompetenceudvikling i branchen for Metal-, Blik og Rørarbejde	114
	Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.....	116
	Protokollat om gravides natarbejde	118
	Protokollat om øvrige tiltag vedr. natarbejde	119
	Protokollat om arbejdsfordeling	120
	Protokollat om social dumping.....	123
	Protokollat om Opkvalifiering af ufaglærte medarbejdere	123
	Protokollat om Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse....	125
	Protokollat om Løndannelse i Overenskomst for Metal-, Blik- og Rørarbejde	125
	Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurser ...	126
	Protokollat om tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters adgang til IT- faciliteter	126
	Protokollat om Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen	127

Protokollat om arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde .	129
Protokollat om oplysninger om brug af underentreprenører	130
Protokollat om supplerende ferie for udstationerende virksomheder ...	131
Protokollat om pensionsforhold for udstationerende virksomheder	133
Protokollat om organisationsaftale om Databeskyttelse	134
Protokollat om Digital indberetning	135
Protokollat om	136
Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	136
Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	137
Protokollat om den grønne omstilling	137
Protokollat om udvalg	138
Bilag	139
Bilag 1 Ansættelsesbevis	139
Bilag 2 Ansættelsesbevis for funktionærlignende vilkår	141
Bilag 3 Aftaleblanket ved overførsel af ferie	143

Kapitel 1

Organisationsforhold

§ 1 Optagelse af nye medlemmer

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

Nye medlemmer med anden overenskomst

1. Virksomheder, der optages som medlemmer af DIO III, og som hidtil har været omfattet af en anden overenskomst, omfattes af DIO III overenskomsten tre måneder efter, at forbundet har modtaget meddelelse om virksomhedens optagelse i DIO III.
2. I forbindelse hermed optages der forhandlinger efter almindelig fagretlig praksis med henblik på at tilpasse lokale aftaler i forbindelse med overgang til en ny kollektiv overenskomst.

Tilpasningsforhandlinger

3. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i DIO III, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 49, stk. 16](#). Formålet med organisationsmødet er at undersøge mulighederne for, hvorledes medarbejderne kan indpasses i gældende overenskomstforhold med henblik på, at overenskomstens regler overholdes, samt at overenskomstparterne kan gøre sig bekendt med eksisterende løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne.
4. Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

5. Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i DIO III efter 1. marts 2004, gælder i indtil tre måneder efter, at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af DIO III. Herefter bliver DIO III overenskomst på området gældende.

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

Medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne

7. Overenskomsten er ikke gældende i de virksomheder, der med sin VVS-afdeling er medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Riggerarbejde

8. Overenskomsten er ikke gældende på maskinfabriker og værksteder tilhørende firmaer, der også er medlem af Dansk Industri.

Kapitel 2 Ansættelsesforholdet

§ 2 Oplysninger om ansættelsesforholdet

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

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

§ 3 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

1. Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for visse medarbejdere med mere end 1 års anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, fortrinsvis gør det efter neden nævnte retningslinjer.
2. Funktionærlignende ansættelsesforhold kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet, kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.
3. Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation. Blanketten ([bilag 2](#)) er optrykt på side 141.
4. Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog ikke til faglig voldgift. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død kan ikke fraviges ved aftale.

Løn

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

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i

den særlige opsparring, i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

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

6. Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles efter overenskomstens regler.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Anciennitet

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

Opsigelse

8. I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens [§ 47, stk. 6](#) finder ikke anvendelse på aftaler om funktionærlignende ansættelse.

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

Arbejdstid

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

Ferie

11. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Nærværende bestemmelser erstatter overenskomstens [§ 35](#).

Pension af ferietillæg

12. Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

S/H dage

13. Der gives fuld løn på S/H dage og andre arbejdsfri dage.

Feriefridag

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

Særlig opsparing

16. For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning. Der indbetales 7,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn til opsparingen.
Fra 1. maj 2024 indbetales 9,0 pct. af medarbejderens ferieberettigede løn til opsparingen.

Udbetaling

17. Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Medarbejderen kan vælge at få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing i forbindelse med børneomsorgsdage, barnets 2. sygedag, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, seniordage eller i forbindelse med fritid.

Virksomheden og medarbejderen kan lokalt aftale, at de i overenskomstperioden aftale procentstigninger til den særlige opsparing kan udbetales løbende sammen med den almindelige løn. Det er en forudsætning for en sådan individuel aftale, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Et eventuelt restbeløb udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom

18. Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Øvrige bestemmelser

19. Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2 a og 2 b, 16, 17 og 17 a.

Hvor intet andet er nævnt i nærværende regler eller i den mellem parterne udarbejdede ansættelsesaftale, er medarbejderen omfattet af reglerne i overenskomsten.

Fagretlig behandling

20. Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens [regler for behandling af faglig strid](#).

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

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

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

Kapitel 3

Arbejdstidsbestemmelser

§ 4 Den ugentlige arbejdstid

1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde.
2. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage.

§ 5 Den daglige arbejdstid

1. Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.
2. Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres.
3. Hvis virksomheden ikke ser sig i stand til at imødekomme et ønske fra medarbejderne, fastsætter han arbejdstiden under hensyn til virksomhedens tarv og kan iværksætte den med 10 dages varsel.
4. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af faglig strid for manglende hensyntagen, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

§ 6 Arbejdstid

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

Overarbejde på den af ugens første 5 dage, som ikke indgår i en 4-dages uge, betales med et tillæg til timelønnen på 100 %, som beregnes af mindstebetalingssatsen

§ 7 Varierende ugentlig arbejdstid

1. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er som anført i stk. 2.
2. Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.
3. En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer og maksimalt 50 timer pr. uge.

§ 8 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing

1. Der er adgang til lokalt skriftligt at aftale, at den normale ugentlige arbejdstid fastsættes til 46 timer, mod at de overskydende timer i forhold til det anførte i stk. 2 afspadseres fortrinsvis som hele dage inden for 3 måneder fra optjeningsperioden.
Der kan ikke samtidig arbejdes over i henhold til [§ 16, stk. 7](#).
2. Afspadseringen fastsættes af virksomheden efter drøftelse med medarbejderne. Afspadseringen af opsparede fridage skal finde sted inden eventuel fratræden fra virksomheden. Såfremt afspadsering ikke finder sted, afregnes timer som overarbejde.

§ 9 Weekendarbejde

1. Såfremt der lokalt kan opnås enighed herom, kan der etableres weekendarbejde.
2. Der arbejdes i så fald maksimalt 12 timer på henholdsvis lørdage og søndage.
3. Begyndelses- og sluttidspunkt for arbejdstiden på lørdage og søndage fastsættes af virksomheden.
4. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse.

Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

5. Aftale om etablering af weekendarbejde på de enkelte virksomheder kan kun indgås, såfremt der organisationerne imellem er enighed herom.
6. Overtrædelse af stk. 4 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, hvilket vil medføre øjeblikkelig fratræden fra virksomheden. Såfremt en virksomhed er medvidende om overtrædelse af stk. 4, kan etablering af weekendarbejde suspenderes.
7. Uenighed om foranstående afgøres efter overenskomstens [regler for behandling af faglig strid](#).

Lønforhold

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

Fridage og arbejde på søgnehellidage

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

ATP

14. ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

§ 10 Deltid

Deltidsbeskæftigelse

1. Der kan lokalt træffes aftale om deltidsbeskæftigelse.

Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigelse skal udgøre mindst 20 og højst 30 timer pr. uge.

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

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

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

Arbejdstimer ud over virksomhedens normale arbejdstid ved fuld-tidsarbejde aflønnes som overarbejde som for de øvrige medarbejdere.

Organisationerne har i henhold til regler for behandling af faglig strid påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse og herunder tilfælde, hvor antallet af deltidsbeskæftigede skønnes urime-ligt.

Der er enighed om, at overenskomsternes bestemmelser om an-ciennitet gælder for deltidsarbejdere på samme måde som for fuldtidsarbejdere.

Erhvervshæmmede

2. For medarbejdere, hvis erhvervsevne er forringet på grund af al-der, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid.

Delpension, delefterløn

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

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

§ 11 Udearbejde

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

§ 12 Tilkaldarbejde

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

§ 13 Rådighedsvagt

1. I forbindelse med skriftligt aftalt rådighedsvagt stiller virksomheden mobiltelefon til rådighed.
2. Antallet af rådighedsvagter må ikke overstige 2 uger på 4 uger.
3. Rådighedsvagten aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen. Rådighedsvagten begynder efter arbejdstids ophør og slutter ved normal arbejdstids begyndelse. Indenfor en vagtperiode kan der aftales et mindre antal vagttimer. Omfatter

rådighedsvagten mere end en ansat, deltager tillidsrepræsentanten ved indgåelsen af aftalen.

4. Som betaling for rådighedsvagten betales pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2023 indgår:
Vagttimer på hverdage kr. 22,90
Vagttimer på søn-, hellig- og fridage kr. 28,70
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår
Vagttimer på hverdage kr. 23,70
Vagttimer på søn-, hellig- og fridage kr. 29,70
5. Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
1. maj 2023 kr. 1.147,85
1. januar 2024 kr. 1.188,02
6. Ved udkald udenfor rådighedsvagten ydes et særligt tillæg pr. udkald. Tillægget udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
1. maj 2023 kr. 144,65
1. januar 2024 kr. 149,70
7. Ved udkald, der afregnes i hele timer, betales udover gældende timeløn, vagttillæg og overtidstillæg i henhold til [§ 16](#).
8. Arbejdsgiveren og medarbejderne kan, i de tilfælde hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn udskydes således, at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte

arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

Parterne er enige om, at ovenstående aftale om rådighedsvagt kan opsiges af hver af parterne med et varsel på tre måneder.

Anmærkning

Denne bestemmelse gælder ikke for virksomheder, der tidligere var omfattet af Metaloverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Dansk Metalarbejderforbund.

§ 14 Fridage

1. maj

1. Udover de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte hviledage er 1. maj hel fridag.

Hvis virksomheden forlanger presserende arbejde udført, betales ikke helligdagstillæg.

Grundlovsdag

2. Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdagsforskuud i henhold til [§ 39, stk. 3](#).

Feriefridage

3. Medarbejderne ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.
4. Feriefridagene betales efter de samme regler som betaling af søgnehelligdage, jf. [§ 39](#) og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.
5. Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:
 1. marts 2020..... kr. 1.300,00

1. maj 2024..... kr. 1.500,00

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. marts 2020..... kr. 700,00

1. maj 2024..... kr. 800,00

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

Omsorgsdage

7. Beskæftigede medarbejdere under dette overenskomstforhold har ret til frihed til pasning af alvorligt syge, nære slægtninge.

§ 15 Anden arbejdstid

1. Såfremt der ved særlige arbejdsopgaver lokalt er enighed om en anden arbejdstidslægning end beskrevet i denne overenskomst, kan en sådan etableres efter godkendelse af overenskomstparterne.
2. Virksomheden og medarbejderne kan aftale at supplere eller fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser med det formål at afprøve muligheder, som de nuværende overenskomster ikke tager højde for.
3. Sådanne aftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt indenfor Metal eller Blik- og Rørarbejderoverenskomstens område – eller såfremt en sådan ikke er valgt med den lokale afdeling af forbundet.
4. Aftalen sendes til orientering til forbundet.

Kapitel 4

Overarbejde, forskudt tid, holddrift m.v.

§ 16 Over-, søn- og helligdagsarbejde
--

1. Overarbejde de 3 første timer efter normal arbejdstids ophør betales med et tillæg til timelønnen på fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023..... kr. 70,40

1. januar 2024..... kr. 72,50

Af de 3 timer kan 1 time lægges umiddelbart før arbejdstids begyndelse, dog ikke før kl. 06.00.

2. Overarbejde herudover (natarbejde og søn- og helligdagsarbejde) indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023..... kr. 141,20

1. januar 2024..... kr. 145,45

3. Overarbejde regnes fra normal arbejdstids ophør indbefattet ½ times spisetid straks efter dagarbejdstidens ophør. Spisetiden bortfalder, hvor overarbejdets varighed kun omfatter 1 time.

4. Natarbejde regnes fra og med 4. time efter den normale arbejdstids ophør og til den normale arbejdstids begyndelse med ½ times spisetid hver 4. time.

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

6. Søn- og helligdagsarbejde samt over- og natarbejde skal sven-dene være villige til at udføre, når det som nødvendigt kræves af virksomheden.

7. Organisationerne er enige om, at virksomhederne kan etablere overarbejde på indtil 8 timer pr. uge, forudsat at der lokalt er enighed herom.

Herudover har virksomhederne i henhold til stk. 6 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Overarbejde ud over 8 timer pr. uge afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 6 måneder fra optjeningsperioden, i øvrigt efter [§ 8, stk. 2](#).

§ 17 Systematisk overarbejde

1. Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 7](#), kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid. Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.
2. Systematisk overarbejde – skal medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse.
3. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
4. Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.
5. Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.
6. De eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler, påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

§ 18 Forskudt arbejdstid

Betaling for arbejde på forskudt tid

1. Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2023 indgår følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 kr. 28,20

Fra kl. 22.00 til kl. 6.00 kr. 48,40

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 6.00 morgen kr. 58,75

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

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 kr. 29,20

Fra kl. 22.00 til kl. 6.00 kr. 51,10

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 6.00 morgen kr. 60,80

Varsling ved forskudt arbejdstid

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

§ 19 Holddriftsarbejde

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

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

Virksomhedens driftstid

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

Varsel og varighed

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

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

Arbejdstidsbestemmelser

4. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge. Ved arbejde på 2. skift og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.
Der kan etableres overarbejde på indtil 5 timer pr. uge på alle tre skift, forudsat at der er lokal enighed herom.
5. Holddriftsarbejde tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte medarbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3-skift i gennemsnit udgør 35 timer, og ved arbejde i 2-skift i gennemsnit 35½ time. Timer udover de anførte gennemsnit lægges som hele fridage i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte medarbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

Særlige arbejdstidsbestemmelser

6. Arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehelldage, feriedage eller overenskomstmæssige fridage.
7. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Afbrydelse, omlægning eller overflytning

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

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

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

1. maj 2023 kr. 231,50

1. januar 2024 kr. 239,60

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

Arbejdsdøgnet

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

Tillæg for holddriftsarbejde

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

1. maj 2023 kr. 43,40

1. januar 2024 kr. 44,90

12. For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 kr. 102,35

1. januar 2024 kr. 105,95

Der skal ikke herudover ydes overarbejdsbetaling.

Det kan lokalt aftales, at betalingerne påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført. Afsluttes f.eks. søndagsdøgnets søndag aften kl. 22.00, betales tillæg i henhold til stk. 11 fra dette tidspunkt.

Overarbejde

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

Arbejde på eller forskydning af fridage

14. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage samt overenskomstmæssige fridage, jf. stk. 6 ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag betales et ekstra timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 kr. 102,35

1. januar 2024 kr. 105,95

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

15. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023 kr. 30,65

1. januar 2024 kr. 31,70

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

16. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstra betaling for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag.

Lokalaftaler

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

§ 20 Off shore arbejde

1. Arbejde på og fra mobile og stationære platforme aflønnes i henhold til nærværende overenskomst.

De mellem CO-Industri og DI aftalte retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme, som disse fremstår pr. dags dato under punkterne 2 (arbejdstid), 3 (lønforhold), 4 (rejse- og ventetid), 5 (kost og logi) og 6 (ferie), er også gældende for medlemmerne i DIO III.

2. Bortset fra de fravigelser, der fremgår af foranstående, er den mellem DIO III, Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund bestående overenskomst pr. marts 2023 gældende.

Kapitel 5 Lønforhold

§ 21 Lønninger

Mindstebetalingssatsen til voksne medarbejdere udgør pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår

1. maj 2023.....	kr. 131,60
1. januar 2024.....	kr. 136,10

§ 22 Generelt

Lønfastsættelse

1. Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem, og at der er tale om en vis lønspredning i den enkelte virksomhed.
2. Der skal således tages hensyn til medarbejderes dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen, lige som lønnen må påvirkes af, at der ikke kun eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller andre præstationsbestemte aflønningsformer. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i særlig lønopsparing i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

3. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side. Tillidsrepræsentanten kan tilkaldes som bisidder ved forhandlingerne.
4. Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.

5. Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår.
6. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.
7. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Overenskomst for Metal-, Blik- og Rørarbejde § 22 kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Misforhold som helhed

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

Behandling af uoverensstemmelser

10. Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i [kapitel 13](#) (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende byggeplads.
11. Under organisationsmødet søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og et eventuelt niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagen afsluttes.
12. Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold

- og i det omfang det aftales – et eventuelt niveau over misforholdet.
13. Med virkning fra 1. oktober 2023
Hvis der aftales månedsløn udbetales lønnen ved udgangen af måneden.
 14. Et konstateret misforhold skal på begæring herom efter følgende gøres til genstand for lokal forhandling.
 15. Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet kan bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelse kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Lønudbetaling

16. Der er adgang til lokalt at træffe aftale om uge- eller månedsløn.
17. Lønningsperioden (regnskabsperioden) er 2 uger, medmindre der er truffet aftale, jf. stk. 13.
18. Lønudbetaling skal finde sted om torsdagen så vidt muligt inden arbejdstidens ophør, medmindre andet er aftalt.

§ 23 Lønsedler

1. I forbindelse med lønudbetaling skal anvendes lønsedler, hvor følgende oplysninger som minimum er specificerede:
 - Virksomhedens CVR-nummer
 - Timelønsarbejde
 - Akkordarbejde/overskud
 - Overarbejde
 - Løn under sygdom
 - Ferie- og særlig lønopsparing
 - Kørselsgodtgørelse
 - ATP

- Pension
- Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Elektroniske lønsedler

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

Kapitel 6 Akkordarbejde

§ 24 Regler for akkordarbejde på ikke-permanente arbejdspladser

Akkord m.m.

1. Hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktionstil-lægsordninger og produktivitsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til ændringer af betalingsgrundlaget en gang pr. overenskomstår.
2. Medarbejdere, der pr. 28. februar 1983 var aflønnet med tidløn, forbliver tidlønsarbejde, medmindre der efter henvendelse fra de lokale parter opnås enighed mellem organisationerne om et pro-duktivitsfremmende lønsystem med dertil hørende betalings-grundlag.
3. Overenskomstparterne anbefaler, at der på ikke-permanente ar-bejdspladser i bygge- og anlægsområdet anvendes akkord eller andre produktivitsfremmende lønsystemer, der kan fastsættes ved forhandling i den enkelte virksomhed.
4. Krav om akkord skal fremsættes skriftligt 6 arbejdsdage efter på-begyndelsen af det arbejde, hvor akkord ønskes.
5. Når en repræsentant for medarbejderne over for virksomheden eller dennes repræsentant fremsætter krav om akkord, skal ar-bejdsgiveren svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage.
6. Opnås ikke enighed om, hvorvidt et arbejde skal udføres på ak-kord eller ej, står det parterne frit at lade spørgsmålet afgøre ef-ter [regler for behandling af faglig strid](#).
7. Beslutter voldgiftsretten, at arbejdet skal udføres i akkord, henvi-ses spørgsmålet om betalingen herfor til forhandling mellem par-terne. Opnås herved ikke enighed, fastsætter voldgiftsretten be-talingen for arbejdet.
8. Beslutter voldgiftsretten, at arbejdet skal udføres i timeløn, fast-sættes denne i henhold til overenskomstens [§ 22](#).
9. I tilfælde, hvor der lokalt indgås aftale om at anvende akkordsat-serne anført i rørprislisten eller blikkenslagerpriskuranten, og der

opstår fortolkningstvister, afgøres sådanne efter de mellem DIO III, Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark og Dansk Metalarbejderforbund gældende fagretlige regler.

10. Virksomheden kan dog i alle tilfælde, hvor hensynet til arbejdets tarv kræver det, eller andre særlige forhold gør sig gældende, forlange arbejdet udført som timelønsarbejde efter foranstående regler.

Anmærkning

For virksomheder, der tidligere var omfattet af overenskomsten mellem Blik & Rør og BYG og nye medlemmer af DIO III gælder følgende regler:

11. Alt blikkenslagerarbejde og alt rørarbejde udføres og afregnes efter gældende Landspriskurant for Blikkenslagerarbejde eller gældende Rørprisliste/Fjernvarmepri­slister. Der er mellem overenskomstparterne indgået tiltrædelsesaftaler til ovennævnte pris­lister. Der er enighed om, at de til enhver tid gældende ændringer i Landsprislisten, Rørprislisten/Fjernvarmepri­slisten også får virkning for denne overenskomst.

Nye materialer og arbejdsmetoder

12. DIO III medlemmer er ikke – uden særlig aftale – omfattet af pris­aftaler, arbejdsmetoder m.v., der ikke allerede er kendt eller an­ført i Rørprislisten/Fjernvarmepri­slisten, Naturgasaftalen samt Lands­prislisten for Blikkenslagerarbejde.
13. Ved servicearbejde, hvor arbejdet ikke kan udføres i akkord i henhold til pris­listerne, aftales timelønnen for dette.

Kapitel 7 Pension

§ 25 Pension og sundhedsordning

1. Virksomheden betaler pension til PensionDanmark for voksne medarbejdere, der er fyldt 18 år og lærlinge, der er fyldt 20 år og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i BAT-Kartellet og DIO III eller TEKNIQ Arbejdsgiverne eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.
2. Pensionsbidraget udgør 12 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og særlig lønopsparing. Virksomheden betaler 8 % af bidraget og medarbejderen betaler 4 %.
Med virkning fra 1. juni 2023:
Pensionsbidraget udgør 12 % af den ansattes ferieberettiget løn plus ferie – og særlig lønopsparing. Den ansatte betaler 2 % af bidraget, og virksomheden betaler 10% af bidraget.
3. Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.
4. Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiegodtgørelse. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Pensionsbidragsberegning

5. Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. Overenskomst for Metal-, Blik- og Rørarbejde § 25. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarrantordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Indbetaling af pensionsbidrag

6. Parterne er enige om, at virksomhederne indbetaler lønmodtagernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark. Pensionsbidraget skal indbetales senest den 10. i måneden efter, det er indtjent. Der henvises i øvrigt til vejledningen fra PensionDanmark.

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

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

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

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Gældende indtil 30. juni 2023

8. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med den fornødne anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. måned kr. 2.040,00

pr. time kr. 12,75

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

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

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

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / pr. måned kr. 18,45 / 2,957

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

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sundhedsordning

9. Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i PensionDanmark.
10. Bidraget udgør 0,15 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.
11. Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.
12. Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller massør for problemer i led, muskler, sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose.
13. Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra PensionDanmark Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmark Sundhedsordning.

Kapitel 8

Sygdom, barns 1. sygedag m.v.

§ 26 Sygdom og tilskadekomst

Varighed

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 7 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

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

Tilbagefald

2. Hvis medarbejderen bliver fraværende på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage efter, arbejdet blev genoptaget ved udløbet af den 1. sygeperiode, regnes arbejdsgiverperioden på 7 uger - henholdsvis 8 uger - fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Betingelser for sygeløn

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

Opgørelse af anciennitet

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

Tilskadekomst i arbejdstiden

5. Kravet om anciennitet gælder ikke ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under udførelsen af arbejdet.

Anciennitet under uddannelsesforløb

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

Afbrydelse af anciennitet

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

Betaling

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

1. maj 2023..... kr. 161,45

1. januar 2024..... kr. 167,10

og højst for 37 timer pr. uge.

Sygelønnens beregning

9. Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusiv systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.
10. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstime ikke kendes, beregnes sygelønnen på grundlag af indtjeningen i de sidste 4 uger før fraværet. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer.
11. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygelønnen for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal gange med 161,45 kr./167,10 kr.

Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

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

§ 56-aftale

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

§ 27 Barns 1. sygedag samt frihed ved barns 2. sygedag og lægebesøg

1. Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasningen af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
2. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre barnets første hele sygedag.
3. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejdere af den grund må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.
4. Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.
5. Det er dog en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.
6. Såfremt barnet forsat 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 i det omfang, der er dækning på kontoen.
7. Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 1 måneds anciennitet, endvidere 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 i det omfang, der er dækning på kontoen.

§ 28 Børns hospitalsindlæggelse

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

§ 29 Børneomsorgsdage

1. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
2. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
3. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan – efter begæring herom – få udbetalt et beløb fra sin særlig lønopsparing.

For børn født eller modtaget før 1. juli 2023

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

Graviditetsorlov/barselsorlov

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

Fædreorlov

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

Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov

4. Betalingen under graviditets-, barsels- og fædreorlov svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge hvori indgår:

1. maj 2023 kr. 161,45

Forældreorlov

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

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

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

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

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

Manglende overholdelse af varsling af orlov

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

Betaling under forældreorlov

7. Betaling under forældreorlov udgør fuld løn.
8. Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtsstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
9. Hvis det forventede indtægtsstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers periode indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig i akkordoverskuddet.
10. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timeantallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.

Refusion

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

Børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere

Graviditetsorlov/barselorlov

12. Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).
13. Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

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

Forældreorlov

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

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

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

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

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

Manglende overholdelse af varsling af orlov

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

Betaling under orlov

17. Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 225,00 kr. pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge hvori 1. juli 2023 indgår.
18. Løn under orlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
19. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.
20. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i forudgående 13-ugers periode ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.

Refusion

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

Kapitel 9

Ferie- og Sønehelligdagsregler

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

§ 31 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 én måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dages 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.

§ 32 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.
4. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie afholdes i timer. En sådan aftale skal være skriftlig.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver mindre end fem uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidst muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Hovedferie

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

Restferie

8. 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

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

10. Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.
11. 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

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

Ferie på forskud

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

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

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan

nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

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

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

§ 33 Sygdom og ferie

Sygemelding før feries begyndelse

1. Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes. Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.

Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses, om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Sygemelding efter feriens begyndelse

2. En medarbejder, som bliver sygemeldt efter feriens begyndelse, har med lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august). En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.

Raskmelding under kollektiv lukning

3. Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.
4. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.
5. Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 34 Overførsel af ferie

1. Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.
2. Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles.
3. Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage, end medarbejderen har optjent i virksomheden.
4. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til [bilag 3](#) optrykt på side 143.
5. 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.

§ 35 Feriegodtgørelse

1. Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i ferieåret (1. september til 31. august).

- Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Beregning af sygeferiegodtgørelse

- Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværdsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½% af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i ferieåret.

- Sygeferiegodtgørelsen udgør 12 ½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret i ferieåret.
- Sygeferiegodtgørelse af sygefraværdsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO.

Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

- Sygeferiegodtgørelse udgør i 2020 følgende pr. arbejdsdag:

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

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

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

§ 36 Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

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

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

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

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt for ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har

været ansat på fuld tid i samme virksomheden i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

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

§ 37 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 afholdelsesperiode, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales, forældes og tilfalder Arbejdsmarkedets 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 behandles efter gældende [fagretlige regler](#).

Feriepengegaranti

7. Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn, og i mangel af ydelser af feriegodtgørelse efter forgæves påkrav, garanterer DIO III for feriebeløbs betaling.

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

Udbetalingen foretages til Dansk Metalarbejderforbund eller Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark, når DIO III fra et af forbundene modtager forfaldent krav – dokumentation for indtjeningen. Forbundene afregner herefter med sit/sine medlem (-mer).

I tilfælde, hvor DIO III udreder feriebetaling, er forbundene forpligtet til på deres medlemmers vegne at transportere den pågældende fordring til DIO III.

8. Organisationerne er enige om, at feriepengegarantiordningen benyttes af de organisationers medlemmer, der er beskæftiget på byggeriets område under DIO III. Såfremt en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto.

§ 38 Uhævet feriegodtgørelse

Medmindre der er aftalt en godkendt feriefond, skal feriegodtgørelser, der ikke er hævet inden udgangen af ferieafholdelsesperioden, indenfor hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 39 Særlig lønopsparring (søgnehelligdage-, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage)

Særlig lønopsparring (søgnehelligdage-, feriefridage, seniordage og børneomsorgsdage)

1. Særlig lønopsparring samt fritvalgsdelen er sammensat på følgende måde:

	Søgnehelligidag- og feriefridagsopsparring	fritvalgsdel	særlig lønopsparring i alt
1. marts 2022	9,90 %	+ 3 %	12,9 %
1. marts 2024	9,90 %	+ 5 %	14,9 %

Særlig lønopsparring til at betale søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgsordningen udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2022 indgår 12,9 % af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn..

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2024 indgår, stiger betaling til særlig lønopsparring til 14,9 %.

Feriegodtgørelse af særlig lønopsparing er indeholdt i beløbet.

Betaling

2. Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehellighed og feriefridag.

Medarbejderen kan derudover vælge at få udbetalt et beløb fra fritvalgsdelen af særlig lønopsparing i forbindelse med børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, seniordage eller i forbindelse med fritid.

Virksomheden og medarbejderen kan også aftale, at indestående på fritvalgsdelen kan udbetales som et éngangsbeløb.

Virksomheden og medarbejderen kan lokalt aftale, at fritvalgsdelen af særlig lønopsparing løbende kan udbetales sammen med den almindelige løn. Det er en forudsætning for en sådan individuel aftale, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Et eventuelt restbeløb udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Forskud

3. Forskudsbeløbene pr. dag udgør kr. til voksne medarbejdere:

1. marts 2020..... kr. 1.300,00

1. maj 2024..... kr. 1.500,00

Som "hellig dage" regnes:

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

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehellig dage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage og på feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

4. Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligheden(e), feriefridagen(e), seniorfridagen(e) eller børneomsorgsdagen(e) ligger.

Hvis ferie eller lukning hindrer udbetaling på dette tidspunkt, udbetales forskudsbeløbene nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Ret til forskud

5. Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte lønopsparing og de i stk. 3 nævnte forskudsbeløb.

For feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage kan der dog ikke udbetales større forskudsbeløb end der til enhver tid står på særlig lønopsparing.

For søgnehelligheder forudsættes der at være dækning for, at beløbene kan modregnes i tilgodehavende løn ved medarbejderens eventuelle fratreden. Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der forsat er adgang til at holde søgnehelligheder og feriefridage med de i stk. 3 nævnte forskud.

Restbeløb

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

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

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

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

Fratrædelse

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

Arbejde på søgnehelligdag

8. Hvis der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen krav på forskudsbeløb i henhold til ovenstående samt overenskomst-mæssig betaling.

Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere

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

Dødsfald

10. Ved dødsfald tilfalder den særlige lønopsparing afdødes bo.

Garanti

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

§ 40 Seniorordning

Optjening

1. Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftlig aftale, at af pensionsbidraget på 12% jf. § 24 kan op til 10% indsættes på medarbejderens særlig lønopsparing.

Afholdelse

2. I de kalenderår, hvor særlig lønopsparing optjenes, kan det endvidere aftales at reducere arbejdstiden eller afholde ekstra senior-dage. Antallet af seniordage må dog ikke betyde, at særlig lønopsparing går i underskud.
3. Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 31. december give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en del af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at indsætte på særlig lønopsparing.
4. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 31. december meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende kalenderår

Seniorordningens første år

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

Placering

6. Placeringen af ekstra seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som gælder for lægning af restferie.

Forskudsbetaling

7. Seniorforskud udbetales efter bestemmelserne i henhold til bestemmelserne i [§ 39](#), stk. 2-6. Seniordage kan dog holdes uden forskud.

Udbetaling af pensionsbidrag

8. Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden

Anmærkning

9. Denne ordning indsættes i overenskomsten, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for at LG dækker de akkumulerede midler, vil DIO III kunne dække tilgodehavende via feriegarantiordningen.
10. Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således at medarbejdere tidligst kan holde ekstra seniorfridage i kalenderåret 2018. Allerede aftalte seniorordninger fortsætter uændret, medmindre virksomheden og medarbejderen aftaler andet.

Kapitel 10 Samarbejdet

§ 41 Tillidsrepræsentantregler

Hvor vælges tillidsrepræsentant

1. For hver virksomhed vælger de beskæftigede medarbejdere og lærlinge af deres midte en tillidsrepræsentant, som skal være deres talsmand over for virksomheden eller dennes repræsentant. Lærlinge er ikke valgbare.

For større virksomheders vedkommende kan der, når der lokalt er enighed herom, vælges tillidsrepræsentant for hver værkstedsafdeling og arbejdsplads.

Valg af tillidsrepræsentant

2. Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af de medarbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende værkstedsafdeling, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de der beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

3. Alene medarbejdere, der er medlem Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark har stemmeret.
4. På hver af virksomhedens værkstedsafdelinger og/eller arbejdspladser med mindst 5 medarbejdere vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medlemmer af forbundet. Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, ned til 4 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, medmindre begge parter ønsker det opretholdt, jf. dog § 41, stk. 33. På arbejdspladser med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. En medarbejder kan kun deltage i valg af en tillidsrepræsentant på den enkelte værkstedsafdeling og/eller arbejdspladser og medregnes ikke i valggrundlaget for

valg af mere end en tillidsrepræsentant.

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

5. Lærlinge kan ikke vælge til tillidsrepræsentant. Lærlinge, herunder voksenlærlinge, har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Organisering

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

Efteruddannelse af tillidsrepræsentant

7. Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et kursus af 2 x 2 dags varighed. Tillidsrepræsentanter har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 18 måneder efter vedkommende er valgt. Virksomheden yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

ANMÆRKNING:

Forbundet giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et tillidsrepræsentantkursus, hurtigst muligt, efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Såfremt DIO III skønner, at særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for medarbejderne i hver enkelt værkstedsafdeling eller for medlemmer af hvert enkelt repræsenteret forbund, er Dansk Metalarbejderforbund indforstået med at tage en drøftelse med DIO III herom med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og at søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

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

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

9. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering, Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.
10. Medarbejderen modtager løn efter [§ 26](#) under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.
11. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.
12. Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og af dette meddelt DIO III. Dog indtræder tillidsrepræsentantsbeskyttelse, når valget er meddelt virksomheden.
13. Hvis DIO III måtte anse en eventuel indsigelse mod valg af en tillidsrepræsentant for begrundet i henhold til overenskomsten, har DIO III ret til at påtale valget over for forbundet.

Såfremt DIO III indenfor 3 uger efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget over for dette benytter sin nævnte ret til påtale, betragtes sagen først som afgjort, når spørgsmålet har været afsluttende fagretligt behandlet. Fagretlig behandling af sådanne spørgsmål skal i alle tilfælde ske inden for de i regler for [behandling af faglig strid](#) fastsatte tidsfrister.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

14. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på arbejdsstedet (tilsvarende pligter påhviler virksomheden og dennes repræsentant).

15. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, han er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.
16. På virksomheder, hvor der ikke skal findes sikkerhedsorganisation, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.
17. Organisationerne er i øvrigt enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø bør indbringes til behandling mellem organisationerne, også hvor der findes sikkerhedsorganisation. Klager skal dog, hvor sikkerhedsudvalg findes, forinden behandles af virksomhedens sikkerhedsorganisation, og såfremt der ikke her findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Sådan mødebegæring skal være ledsaget af et referat fra behandlingen i sikkerhedsorganisationen, ligesom tillidsrepræsentanten/repræsentanterne for det omhandlede område orienteres om den fremsendte mødebegæring.
18. Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til virksomheden en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit at anmode sin organisation, eventuelt den lokale afdeling, om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, idet man afventer resultatet af organisationens behandling af sagen.
19. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.
20. DIO III er indforstået med at tage en drøftelse med forbundet om sådanne spørgsmål, når særlige forhold gør det rimeligt. Undtaget for ovenstående er, at tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

21. Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, skal han forud herfor træffe aftale med virksomhedens repræsentant.
22. Hvis der på virksomhedens foranledning inden for virksomhedens normale arbejdstid lægges beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten.
23. De til enhver tid fungerende tillidsrepræsentanterne på virksomheden virker tillige som tillidsrepræsentanter for de dér beskæftigede medarbejdere under 18 år.

Anmærkning

Vedrørende hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.

Over for forbundet har DIO III tilkendegivet, at man ikke vil modsætte sig, at der lokalt træffes aftale om hel eller delvis aflønning af tillidsrepræsentanter eller fællestillidsrepræsentanter, hvor dette af de lokale parter findes rimeligt og hensigtsmæssigt, bl.a. under hensyntagen til det antal medarbejdere, som tillidsrepræsentanten henholdsvis fællestillidsrepræsentanten er valgt for. DIO III er i øvrigt indforstået med at tage en drøftelse med forbundet af sådanne spørgsmål, når forbundet skønner, at særlige forhold gør en sådan drøftelse rimelig.

Hvor en tillidsrepræsentant, med hvem der måtte være truffet aftale om hel eller delvis aflønning, afdør, overføres aftalen ikke på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes. Eventuelle lokale aftaler af denne art kan opsiges i henhold til bestemmelserne i overenskomsten [§ 61, stk. 2](#).

Tillidsrepræsentantsmøder

24. Organisationerne er enige om at anbefale, at medarbejderne og virksomhederne samvirker ved bestræbelser for på de enkelte virksomheder at modernisere disse og fremme produktionen. Med dette formål for øje har virksomheden efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til - hvor samarbejdsudvalget i henhold til

aftalen af 9. juni 1986 mellem hovedorganisationerne ikke er oprettet - en gang hvert kvartal at tilkalde tillidsrepræsentanten for med denne at drøfte værkstedstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan holdes, når en af parterne fremsætter begæring herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

25. Tillidsrepræsentantsmøderne holdes almindeligvis uden for arbejdstiden, og virksomheden betaler tillidsrepræsentanten et honorar af samme størrelse som det i samarbejdsaftalens afsnit 6, stk. 6, nævnte beløb for hvert ordinært møde. Det samme beløb ydes for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter virksomhedens ønske.
26. Hvor tillidsrepræsentantsmødet holdes dels i og dels uden for arbejdstiden, betales et honorar af samme størrelse som det i samarbejdsaftalens afsnit 6, stk. 6, nævnte beløb, og for den del af mødet, der finder sted i arbejdstiden, betales desuden i henhold til stk.15.
27. Holdes tillidsrepræsentantsmøderne i arbejdstiden, betales alene for tabt arbejdsfortjeneste i henhold til stk.15, for ordinære møder samt for ekstraordinære møder, der kommer i stand efter virksomhedens ønske.

Tillidsrepræsentantstillingens ophør

28. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og virksomheden er pligtig at give vedkommende 5 måneders varsel. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har han dog krav på 6 måneders varsel.
29. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan i varselsperioden ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt.
30. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling.

Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

31. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den for-annævnte varselspligt, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre han i henhold til overenskomstens § 47, hvis regler han i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.
32. Organisationerne er i øvrigt enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes, inden varselsperioden udløb.
33. Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er modparten pligtig at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.
34. En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 4 eller derunder, medmindre begge parterne ønsker stillingen opretholdt.
35. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 4 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 47.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Fællestillidsrepræsentant

36. På virksomheder, hvor der er 3 eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstiden, hygiejne, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant. Meddelelse om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til virksomhedens kundskab.
37. Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger,

medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

38. På virksomheder, der har flere afdelinger i samme by, og hvor der på disse afdelinger er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, når de lokale parter er enige herom, vælges en fællestillidsrepræsentant, der fungerer som sådan for samtlige afdelinger, jf. [stk. 29](#).

Stedfortræder for tillidsrepræsentant

39. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med virksomheden udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant.
40. Ved etablering af flerskift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han ikke medarbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten. Meddelelse om navnet på en sådan stedfortræder skal straks bringes til virksomhedens kundskab.

Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes

41. Hvis medarbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
42. Såfremt der mellem medarbejderne træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, hvilke aftaler ikke må stride mod bestående overenskomster, skal sådanne straks bringes til tillidsrepræsentantens kundskab og ligesom klublove af denne uopholdeligt indberettes til godkendelse af forbundet, der derefter meddeler dem videre til DIO III. Uden forbundets godkendelse er sådanne aftaler eller vedtagelser virkningsløse.

§ 42 Samarbejde

Samarbejdsudvalg

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

Samarbejdsråd

5. DIO III og forbundene i BAT-Kartellet opretter et samarbejdsråd.
6. Samarbejdsrådets opgaver bliver at varetage oplysnings- og vejledningsarbejde overfor virksomhedernes ledelse, medarbejdere og samarbejdsudvalg til fremme af samarbejdet.

Samarbejdsrådet behandler sager om brud på samarbejdsaftalen og søger en løsning, inden sagen overgår til Samarbejdsnævnet mellem DA og FH.

§ 43 Samarbejde og arbejdsmiljø

1. Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af

virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

2. Der opkræves et bidrag på 50 øre for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime65 øre.

3. Bidraget anvendes efter aftale til fælles kampagner og aktiviteter inden for arbejdsmiljøområdet, til drift og opbygning af aktiviteterne inden for arbejdsmiljøområdet og til aktiviteter med henblik på at fremme samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne.

Kapitel 11 Uddannelse

§ 44 Efteruddannelse

1. Organisationerne er enige om, at medarbejdere under fornødent hensyn til virksomhedens tarv kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse.
2. Overenskomstparterne anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for de ansatte efter virksomhedens og de ansattes behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, såfremt parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.
3. Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

Uddannelse til afskedigede medarbejdere

4. Medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget i mindst 3 år, og som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroede forhold, er – i opsigelsesperioden – berettiget til at deltage i relevant kursus.
5. Kursets varighed kan højst være 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.
6. Hvis kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse indenfor 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende.
7. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra virksomheden eller fra det offentlige.

8. Hertil kommer, at hvis Folketinget og regeringen imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser tillige træde i kraft:

Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Sekretariatet for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond kan fra begge parter kræve dokumentation herfor.
- b. Der skal være søgt og modtaget tilsagn fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesperioden.

Der kan være tale om et eller flere kurser.

- c. Den pågældende tidligere medarbejder fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
- d. Efteruddannelseskurserne med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond skal være gennemført og afsluttet senest tre måneder efter ansættelsesforholdets ophør.
- e. Støtten fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i kursusforløb efter fratrædelse til enhver tid udgør samme beløb pr. time som Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond maksimalt udbetaler til støtte ved kursusdeltagelse for medarbejdere i et ansættelsesforhold.

§ 45 DA/LO Udviklingsfond

Den i henhold til mæglingsforslaget af 28. marts 1973 oprettede uddannelsesfond fortsætter med et arbejdsgiverbidrag svarende til 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 hæves bidraget med 2 øre til 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelser.

§ 46 Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond

1. Organisationerne etablerer Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter – og videreuddannelse.

Frihed til uddannelse

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

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

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

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

Anvendelsesmuligheder

5. Fondens midler kan bl.a. anvendes til:
 - Kompetencevurdering
 - Almen og faglig efter- og videreuddannelse

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

Bidrag

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

Ledelse og administration

7. Organisationerne etablerer eller tilslutter sig et administrations-selskab, som administrerer de indbetalte bidrag.

De nærmere retningslinjer fastlægges i vedtægter, som parterne har udarbejdet.

Ansøgninger

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

Uoverensstemmelser

11. Såfremt et af forbundene eller DIO III skønner, at bestemmelserne om Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.
12. Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. [§ 49](#). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Kapitel 12 Afskedigelse

§ 47 Afskedigelse

Opsigelsesvarsler

1. Inden for de første 6 måneder er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.
2. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end de i stk. 4 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum - idet dog læretid tæller med - gælder følgende opsigelsesvarsler:

Fra virksomhedens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse	14 dage
Efter 9 måneders beskæftigelse	21 dage
Efter 2 års beskæftigelse	28 dage
Efter 3 års beskæftigelse	56 dage
Efter 6 års beskæftigelse	70 dage
Medarbejdere, der er fyldt 50 år:	
Efter 9 års beskæftigelse	90 dage

Fra medarbejderens side:

Efter 6 måneders beskæftigelse	7 dage
Efter 3 års beskæftigelse	14 dage
Efter 6 års beskæftigelse	21 dage
Efter 9 års beskæftigelse	28 dage

Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de anførte opsigelsesvarsler.

3. Ved opsigelsesvarsler regnes altid med løbende dage, mens erstatning for manglende varsel (se stk.11) kun beregnes for mistede arbejdsdage.

Som afbrydelse regnes ikke:

- Sygdom, der uden ugrundet ophold anmeldes til virksomheden.
 - Indkaldelse til fortsat militærtjeneste.
 - Barselsorlov.
 - Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialeangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.
4. Vedvarer en fraværsperiode, der skyldes sygdom, fortsat militærtjeneste eller barselshvile, ud over 4 måneder, tæller kun de første 4 måneder med i anciennitetsberegningen.
 5. Medarbejdere, der er faste medlemmer af samarbejdsudvalg og arbejdsstudieudvalg, og som ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsmænd eller sikkerhedsrepræsentanter, har ved afskedigelse fra virksomheden krav på 1 måneds opsigelsesvarsel ud over det i stk. 2 anførte. Dette særlige opsigelsesvarsel bortfalder efter samme regler, som gælder for tillidsmænd.

Opsigelse under sygdom og ferie

6. Medarbejdere, der i henhold til bestemmelserne i stk.1 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af den periode, hvori de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforstyldt tilskadekomst ved arbejde på virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvori han er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

7. Da opsigelsesvarsler i henhold til stk. 3 regnes i løbende dage, kan feriedage indgå i varslet. Ønskes arbejdsforholdet afbrudt i forbindelse med ferie og eventuelt dertil knyttede søgnehellige dage eller andre fridage af i alt 3 ugers varighed, skal opsigelsesvarslet afgives på en sådan måde, at der bliver i alt mindst 21

arbejdsdage til rådighed før ferieperioden til brug for søgning af nyt arbejde, henholdsvis af ny arbejdskraft.

Bortfald af opsigelsesvarsler

8. Ved antagelse til et nærmere angivet skibsreparationsarbejde, hvis varighed højst andrager 35 dage, - ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning samt - ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis, bortfalder opsigelsesvarslet.
9. For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler.

Frihed i forbindelse med afskedigelse

10. Medarbejdere, som afskediges efter 1. maj 2014 med overenskomsten opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a- kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Generhvervelse af ancienniteten

11. Medarbejdere, som afskediges efter at have opnået ret til opsigelsesvarsel i henhold til stk.1, eller som afbrydes i arbejdet på grund af arbejdsmangel eller af en af de i stk. 3 nævnte grunde, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet.

Erstatning for manglende varsel

12. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en ham utilregnelig grund uden det ham tilkommende varsel, eller såfremt en sådan medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, han har pligt til, skal den, der har tilsidesat sin varselspligt, erlægge en erstatning svarende til medarbejderens normale løn ved time-lønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

13. Såfremt en medarbejder, der har modtaget eller betalt erstatning for manglende varsel ved afskedigelse eller opsigelse, genantages inden for opsigelsesvarslets løbetid, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve den del af erstatningen, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden, tilbagebetalt.

Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør virksomheden ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis medarbejderen beviser, at der er tilbudt ham en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt for ham at overholde opsigelsesvarslet.

Anmærkning

Blikkenslagere og rørleggere

For virksomheder, der beskæftiger blikkenslagere og rørleggere gælder følgende opsigelsesregler:

14. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse har været beskæftiget i samme virksomhed i mindst 6 måneder gælder følgende opsigelsesvarsel:

Fra virksomhedsside: 10 arbejdsdage

Fra medarbejderside: 5 arbejdsdage

Læretiden efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten.

Forud for læreforholdets afslutning skal lærlingen have et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat ud over lærekontraktens udløb.

15. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af ham utilregnelig grund uden det ham tilkommende varsel, betaler virksomheden ham en godtgørelse svarende til medarbejderens gennemsnitsfortjeneste for sidst afsluttede kvartal (dvs. gennemsnitsfortjenesten af akkord og tidløn).
16. Såfremt en medarbejder forlader virksomheden, uden at give mindst det varsel, han har pligt til, skal han betale et beløb til modparten, svarende til den for den pågældende medarbejder normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage overtrædelsen vedrører.

17. Medarbejdere, som afbrydes midlertidigt i ansættelsesforholdet på grund af arbejdsmangel, generhverver den opnåede anciennitet og eventuelle opsigelsesvarsel ved genansættelse i virksomheden inden 90 arbejdsdage.
18. Ansættelse af medarbejdere finder fortrinsvis sted ved arbejdstids begyndelse mandag.
Fratrædelse kan kun finde sted med kalenderugens afslutning.
19. For medarbejdere, som efter foranstående har krav på opsigelsesvarsel, kan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.
20. En medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 9 måneder, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst. Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengeloven.

§ 48 Hjemsendelse

1. Der er mulighed for at hjemsende medarbejdere på grund af vejræssige forhold eller materialemangel i henhold til vejledning til bekendtgørelse om dagpengegodtgørelse.
2. Medarbejdere er i forbindelse med vejrlig friholdt for de overenskomstmæssige opsigelsesregler overfor virksomheden. Virksomheden er forpligtet til at underskrive en frigørelsesattest.
3. Opsigelse fra virksomhedsside kan ikke finde sted i vejrligsperioder.
4. Hjemsendelsesperioden under vejrlig tæller med i medarbejderens anciennitet.
5. Hjemsendelse af en tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant kan normalt ikke finde sted, medmindre der foreligger tvingende årsager.

Kapitel 13

Regler for behandling af faglig strid

§ 49 Faglig strid

Lokalforhandling

1. Enhver uenighed af faglig karakter mellem medlemmer af under tegnede organisationer må ikke have arbejdsstandsning til følge, men bør søges bilagt efter nedenstående regler.
2. Såfremt der på en virksomhed inden for overenskomstens område opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen søges bilagt lokalt mellem parterne på virksomheden eller på arbejdspladsen. Den lokale forhandling skal holdes snarest efter begæring er fremsat.
3. Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.
4. Parterne har pligt til at nedskrive resultatet af de førte forhandlinger i et referat, som underskrives af begge parter.

Mægling

5. Opnås der ikke lokalt en løsning af striden, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til mægling.
6. Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det.
7. Den organisation, som på et medlems vegne begærer mæglingsmøde afholdt, skal på mæglingsbegæringen angive de forhold, der er uoverensstemmelse om, samt vedlægge relevante bilag og en genpart af et eventuelt referat fra den lokale forhandling.
8. Mæglingsmødet tilstræbes afholdt på arbejdspladsen inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.
9. På mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand fra organisationernes mæglingsmænd, der består af mindst 1 fra hver organisation, der herefter ved direkte forhandling søger at

løse uoverensstemmelsen. Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver det med bindende virkning for parterne.

Organisationsmøde

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

DIO III forelægger efter påkrav dokumentationen for forbundet.

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

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

forbundet, og hvis forholdene ikke snarest bringes i orden, kan forbundet indbringe sagen for Arbejdsretten.

Faglig voldgift

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

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

Konflikt

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

Tidsfrister

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

Udbetaling efter mægling og voldgift

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

§ 50 Fagretlig behandling i bortvisningsager

1. I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.
2. Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
3. I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.
4. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 51 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold

Indledende bestemmelser

1. Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.
2. Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark bør foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

3. Parterne er derfor enige om, at virksomhederne i deres entreprisekontrakter med underentreprenører altid bør sikre sig, at underentreprenøren har indgående kendskab til de gældende danske overenskomst- og aftaleforhold.
4. Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet, og at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten ikke at opfylde dette krav.
5. Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Organisationsmøde

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

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

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

Faglig voldgift

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

Orientering af forbundene

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

Fortrolighed

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

medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller arbejdsretten.

§ 52 Arbejdsret

I tilfælde af påstået brud på kollektiv overenskomst skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under Dansk Arbejdsgiverforenings og Fagbevægelsens Hovedorganisations medvirken.

§ 53 Hastesag

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

§ 54 Arbejdsstandsning- og vægring pga. sikkerhed og sundhed

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

§ 55 Overenskomststridige konflikter

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

2. Hvis overenskomstparterne efterfølgende finder det formålstjenligt, skal der hurtigst muligt, dog senest 5 arbejdsdage efter begæring herom, holdes et opfølgingsmøde – så vidt muligt på virksomheden.
3. Bestemmelserne ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens regler herom.

Kapitel 14

Ligelønsnævn

§ 56 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

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

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

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

Kapitel 15

Øvrige bestemmelser

§ 57 Arbejdstøj

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

§ 58 Forsøgsordninger

1. Under forudsætning af lokal enighed samt organisationernes godkendelse kan der aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. ved lokal aftale at supplere og fravige overenskomstens arbejdstidsbestemmelser, indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, etablering af multisyk, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.
2. I forbindelse med forsøgsordninger om udvidet arbejdstid, kan det aftales, at pensionsbidraget, særlig lønopsparring og feriegodtgørelsen konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen.

§ 59 Elektroniske dokumenter

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

§ 60 Omgåelse af overenskomsten

1. Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder").
2. Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.
3. Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de [fagretlige regler](#).
4. Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet, og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.
5. Hvor det er uklart, om der er tale om entreprisforhold eller lønmodtagerlignende forhold kan Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark få oplyst navn og CVR-nr. på den/de enkelte underentreprenører, og om muligt hvilken overenskomst, der eventuelt er gældende for underentreprenøren.

§ 61 Lokale aftaler

1. For arbejdsforholdene på de enkelte virksomheder kan der mellem virksomheden og arbejderne træffes lokale supplerende aftaler, herunder aftaler vedrørende rejsegodtgørelse og udearbejde, som dog ikke må stride mod nærværende overenskomst.
2. Lokale aftaler, kutymer eller reglementer kan - med de i stk. 3 nævnte undtagelser - opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

3. Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til en 1. i en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til stk. 2.
4. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 og 3 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde.
5. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.
6. Forannævnte bestemmelser gælder dog kun i det omfang, de ikke tilsidesættes af reglerne i §§ [21](#), [22](#) og [24](#).
7. Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer virksomheden de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

8. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomststrævende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.
Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtidigt har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

§ 62 Gensidige forpligtelser

For virksomheder, der tidligere var omfattet af overenskomsten mellem Blik & Rør og BYG gælder følgende regler:

Forbud mod andre bestemmelser

1. Det skal betragtes som brud på denne overenskomst, hvis de kontraherende parter lader deres medlemmer udføre arbejde eller arbejder på andre vilkår end de i nærværende overenskomst fastsatte.

Adgang til at beskæftige ufaglært arbejdskraft

2. Arbejdet inden for denne overenskomsts og prislister område kan også udføres af ufaglært arbejdskraft, dog på denne overenskomsts og prislister vilkår.

Orientering om indgåede aftaler

3. Blik og Rør og Dansk Metal er forpligtet til at tilsende DIO III de forhandlingsresultater, der har betydning for de af DIO III medlemmer, der beskæftiger sig med blikkenslager- og VVS-arbejde.
4. Ændringerne træder for DIO III medlemmers vedkommende normalt i kraft samtidig med, at de er gældende for Blik & Rør og Dansk Metals medlemmer, dog tidligst én måned efter, de i optrykt stand er DIO III i hænde.

Undtagelser

5. Arbejde med oplægning af diagonalskifer på tag og mindre blik- og rørarbejde (dvs. arbejde under én dags varighed) er friholdt af ovenstående aftale om fortrinsbestemmelse.

§ 63 Ansættelseskodeks

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

§ 64 Overenskomstens varighed

Overenskomsten med tilhørende forhandlede protokollater og prislister mv. træder i kraft fra og med den 1. marts 2023 og er gældende mellem overenskomstparterne, indtil den i overensstemmelse med de til enhver tid gældende regler skriftligt opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III:

For Dansk Metal:

For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

Kapitel 16

Lærlingebestemmelser I

Uagtet nedenstående bestemmelser følger administrationen af opsparing og udbetaling af fritvalgskontoen kalenderåret.

§1 Område

1. De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, herunder lærlinge på de uddannelser, som fastlægges i Bilag IV § 1, Stk. 1
2. Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I

Erhvervsgrunduddannelsen

3. Bortset fra §§ 2, 16 og 17 gælder Lærlingebestemmelserne for lærlinge under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU)
4. For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I

Kap. I. Samarbejdet

§ 2 Lokalt samarbejde

1. Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.
2. På virksomheder med mindst 4 lærlinge inden for de i § 1 og Bilag IV nævnte fag skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under

uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

3. Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse, og på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant tillige angående løn- og arbejdsforhold.

Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de voksne medarbejderes tillidsrepræsentant.

4. I tilfælde, hvor der i et af samarbejdsudvalget nedsat underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en talsmand for disse.

Kap. II. Arbejdstiden

§ 3 Den normale arbejdstid

Lærlingens normale arbejdstid skal være sammenfaldende med den for virksomhedens medarbejdere fastsatte.

§ 4 Overarbejde

1. Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.

Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

2. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. § 13 i Industriens Overenskomst.

§ 5 Skifteholdsarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i skiftende hold sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse.

For skifteholdsarbejde ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 6 Fridage

Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte søgnehelldage er 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december hel fridag Herudover er lærlinge omfattet af bestemmelserne i Industriens Overenskomst (§ 18). For disse dage ydes løn i henhold til § 8, stk.1. Voksne lærlinge, som aflønnes efter § 22 i Industriens Overenskomst, er dog omfattet af bestemmelserne i § 18, stk. 1 og § 25 i Industriens Overenskomst.

Kap. III. Ude- og rejsearbejde

§ 7 Ude- og rejsearbejde

Betaling for ude- og rejsearbejde sker jf. §§ 19 og 20 i Industriens Overenskomst

Hvor en lærling udfører ude- og rejsearbejde, skal de udgifter, dette måtte medføre for lærlingen, afholdes af virksomheden. Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter skal udbetales forud for ude- eller rejsearbejdes påbegyndelse, og lærlingen skal foretage afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Kap. IV. Lønforhold

§ 8 Mindstebetaling

1. Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

		1.3.2023	1.3.2024
1	0-1 år	77,05	79,75
2	1-2 år	87,35	90,40
3	2-3 år	93,90	97,20
4	3-4 år	108,75	112,55
5	Over 4 år	131,40	136,00

Alle beløb er i kroner.

2. Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse

Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er DIO I indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Skoleophold

3. Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Satsændringer og merit

4. Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:
- efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære), eller

- b. efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse.

Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

Øvrige lærlinge

5. For øvrige lærlinge, jf. [§ 1, stk. 2](#), der uddannes af voksne omfattet af overenskomsten mellem CO-industri og DIO I, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i [§ 8, stk. 1](#) anførte.

Forlængelse af uddannelsen

6. Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling.

Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Genetillæg

7. De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

ATP

8. Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

Værnefodtøj

9. Lærlinge er omfattet af reglerne om værnefodtøj, jf. bilag 7 i Industriens Overenskomst.

Løn til voksne lærlinge

10. Voksne lærlinge
 - a. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
 - b. Voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.
 - c. Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til Industriens Overenskomst § 22.

ErhvervsGrundUddannelse

11. EGU-lærlinge aflønnes i praktikperioden på virksomheden med mindstebetalingssats trin 1 og 2.

§ 9 Akkord og andre produktivitets fremmende lønsystemer

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer

Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, medens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for ved rimelig arbejdsydelse at indtjene et i forhold til den i [§ 8](#) fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejderes akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.

Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

Kap. V. Øvrige bestemmelser

§ 10 Løn under sygdom

Lærlinge er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, herunder reglerne vedrørende anmeldelse og dokumentation

Ved sygdom og tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende lærling efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales lærlingen en løn svarende til det indtægtstab, lærlingen lider, jf. anmærkning til Industriens Overenskomst § 29, stk. 2

Såfremt lærlingen aflønnes efter bestemmelserne om voksenløn i Industriens Overenskomst, betales lærlingen ved sygdom og tilskadekomst efter § 29 i Industriens Overenskomst. For så vidt angår optjening af sygeferiepenge, sker dette for disse lærlinge efter reglerne i Industriens Overenskomst § 40.

Anm. 1.

Beskæftigelsesministeriets LBK nr. 68 af 25. januar 2019 (sygedagpengeloven) fastsætter, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale dagpenge for en sygeperiode, der indtræder inden for de første 8 ugers ansættelse. Denne bestemmelse gælder ikke for lærlinge.

Anm. 2

Såfremt lærlingen i gentagelsestilfælde uden rimelig grund undlader at skaffe dokumentation for forømmelser på grund af sygdom, har virksomheden i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, § 61, stk. 1, ret til at ophæve lærekontrakten.

§ 11 Session

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til session at meddele, hvornår sessionen finder sted.

Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i [§ 8, stk. 1](#) anførte.

§ 12 Kursus

1. Lærlinge kan opnå frihed uden løn, af maks. 1 uges varighed, til deltagelse i et af forbundenes ungdomskurser vedrørende overenskomst for lærlinge.
2. Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i uddannelse i fritiden i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Industriens Overenskomst. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 13 Pension og forsikringsydelse

1.
 - a. Lærlinge omfattes af pensionsordningen i Industriens Overenskomst § 34, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.
 - b. I medarbejderens 18 og 19 år udgør bidragssatserne dog hhv. 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra medarbejderen, i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 7.
 - c. Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Industriens Overenskomst § 34.
2. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 7.
3. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse på en virksomhed inden for pensionsordningens område efter at være

blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

4. Lærlinge, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af stk. 1-3, uanset at indbetaling sker til Industriens Pension.
5. Lærlinge, der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.
6. Voksne lærlinge fortsætter i pensionsordningen i læretiden, hvis de er omfattet af ordningen, inden de indtræder i læreforholdet. For voksenalærlinge kan læretid tælle som en del af de 2 måneders anciennitet, der kræves for at indtræde i pensionsordningen.
7. Lærlinge, der ikke – bortset fra stk. 1, litra b – allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3 eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:
 - Invalidepension
 - Invalidesum
 - Forsikring ved kritisk sygdom
 - Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

8. Satsen i stk. 1, litra b forhøjes til satserne i Industriens Overenskomst, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB Forsikringsordningen i stk. 7

bortfalder samtidig Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Kap. VI. Ferie og søgnehelligdage

§ 14 Ferie

1. Lærlinge, der er beskæftiget hos medlemmer af DIO I, er omfattet af § 40 i Industriens Overenskomst.

Supplerende feriebetaling

2. Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42, stk. 1 og 2 (indtil 1 september 2020: § 9, stk. 1 og 2) angivne tilfælde, betaler virksomheden den i Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksne lærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22.

Ferielukning

3. Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Industriens Overenskomst § 22, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen. For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til Industriens Overenskomst § 22, men dog betales højere sats end Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i Lærlingebestemmelsernes [§ 8, stk. 1](#).

§ 15 Løn for søgnehelligdage

1. Betalingen for søgnehelligdage er den i [§ 8, stk. 1](#) anførte.
Voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i Industriens Overenskomst § 22 fastsatte, er omfattet af § 25 i Industriens Overenskomst.
2. Der ydes ikke betaling for søgnehelligdage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes på virksomheden, og som derfor

ikke giver anledning til afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

3. Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehellidage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag før og/eller første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage. Dokumenteret sygdom og fravær, som skyldes en lærlingen utilregnelig grund, samt et af virksomheden godkendt forfald betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt lærlingen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til virksomheden og opnår en sådan godkendelse.
4. Dersom virksomheden ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelsen, giver den straks lærlingen meddelelse herom

Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har vedkommende adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere prøvelse af afslagets holdbarhed.

Kap. VII. Uddannelsen

§ 16 Skoleophold

1. Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden

De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden
2. Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden. Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:
 - a. Hvor lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.

- b. Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr. /uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Der henvises i øvrigt til bilag III, § 2, stk. 3 om befordringsgodtgørelse.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler

§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret

1. Fremkommer der til organisationerne klage over mangelfuld uddannelse af lærlinge, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.
2. Uoverensstemmelser mellem lærlinge og virksomheder søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.
3. Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om en fortolkning af lærlingeaftalen, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

Kap. IX. Ikrafttræden og ophør

§ 18 Aftalens varighed

Nærværende aftale, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 2023.

Aftalen løber sammen med Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Protokollat om beforderingsgodtgørelse for lærlinge

§ 1 Område

Aftalen omfatter:

1. Alle nuværende og fremtidige virksomheder, der har ansat eller ansætter lærlinge til uddannelse inden for jern- og metalindustrien.
2. Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2 Indhold

1. Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested
2. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.
3. Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. LB § 16, stk. 2 skal betale for skolehjem.
4. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige beforderingsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne beforderingsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget beforderingsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.
5. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.
6. Anvendes eget beforderingsmiddel, jf. stk. 4, ydes en beforderingsgodtgørelse pr. 1. marts 2023 på 1,18 kr., pr. 1. marts 2024 på

1,23 kr. pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

7. Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.
8. Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

§ 3. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat kan behandles i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 4. Ikrafttræden

Nærværende protokollat, der også omfatter løbende uddannelsesforhold, træder i kraft den 1. marts 1991 og løber sammen med Industriens Overenskomst og kan opsiges og forhandles sammen med denne.

Protokollatet er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov af 22. november 1990 om AER kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i § 2, stk. 3 nævnte forhold.

København den 1. marts 1991

Kapitel 17

Lærlingebestemmelser II

Ved beskæftigelse af blikkenslager- og VVS-lærlinge henvises der til Punkt 26 i VVS-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet, der kan ses på Blik- og Rørarbejderforbundets hjemmeside, www.blikroer.dk eller på Dansk Byggeris hjemmeside www.danskybyggeri.dk.

Protokollater

Protokollat om arbejdsmiljø

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

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

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

I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.

1) Arbejdsmiljø i virksomheder

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

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

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

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

2) Parternes indsats overfor virksomheder

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

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

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

Ifølge lovgivningen skal virksomhederne og de ansatte samarbejde om arbejdsmiljø. I virksomheder med mindst 10 ansatte gøres dette gennem en Arbejdsmiljøorganisation (AMO), i virksomheder med under 10 ansatte gøres dette i direkte samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte. I løbet af 2023 opdateres reglerne på AMO-området. Når BFA Bygge og Anlægs materialer på området er opdateret, formidler parterne

materialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

Indsats om sikkerhedskultur og adfærd

For at understøtte det forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomhederne er det vigtigt, at der også arbejdes med at påvirke sikkerhedskulturen og adfærden i branchen. Parterne vil derfor igangsætte:

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

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

Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) er parternes fælles mobile konsulenttjeneste, som har til formål at formidle god arbejdsmiljøpraksis og viden om udvikling af godt arbejdsmiljø og forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer til byggepladser og til byggevirksomhederne og deres ansatte. BAM-BUS er normeret med p.t. ti fuldtidskonsulenter, en sekretær og en sekretariatsleder.

Videntjenesten om arbejdsmiljø for bygherrer og rådgivere (Videntjenesten) skal medvirke til at udbrede viden til aktørerne i planlægningsfasen om værdiskabelse i byggeprocesserne gennem en god arbejdsmiljøindsats. Under forudsætning af, at der kan opnås finansiering integreres Videntjenesten fra 2024 i BAM-BUS i forbindelse med ny mål- og rammeplan.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 12 øre pr. time, og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS fortsat skal samle viden og formidle til virksomheder, medarbejdere og organisationer. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge og Anlæg
- at BAM-BUS fortsat skal fungere som en konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at arbejde på, at BAM-BUS fra 2025 kan udbyde brancherettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse. I løbet af 2023 og 2024 skal parterne afklare, hvordan den supplerende arbejdsmiljøuddannelse kan indgå som en kerneydelse/tilbud fra 2025 samt finansiering, indhold og form.

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

4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

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

Parterne er enige om følgende i forhold til Arbejdstilsynet:

- Arbejdstilsynets indsats, viden og kompetencer skal styrkes for at opnå et sikkert og sundt arbejdsmiljø
- Fokus på ordnede forhold for fair konkurrence, herunder tilsynet med udenlandske virksomheder og RUT-registrering
- Arbejdsgiver, ansat, leverandør, projekterende, rådgiver og byggherre har hver især et ansvar efter Arbejdsmiljøloven. Arbejdstilsynet skal føre tilsyn med, at hver af aktørerne lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen
- Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal fastholdes, men der skal også være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte
- Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området
- Tidligt samarbejde mellem Arbejdstilsynet og parterne, når nye initiativer skal udvikles for at sikre de bedst mulige indsatser på bygge- og anlægsområdet.

København, den 17. marts 2023

Protokollat om kompetenceudvikling i branchen for Metal-, Blik og Rørarbejde

Overenskomstparterne er enige om, at det er relevant at sætte fokus på øget kompetenceudvikling af medarbejdere i branchen.

Det gælder både i forhold til at styrke medarbejdernes almene kompetencer, at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte samt give de faglærte i branchen mulighed for at videreuddanne sig inden for branchen.

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

Overenskomstparterne er på den baggrund enig om:

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

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

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

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

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

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

Udviklingsfond. Der afsættes kr. 8 mio. i overenskomstperioden til dette formål.

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

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

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

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

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

København , den 17. marts 2023

Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om følgende:

1. **Almindelige regler**

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

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

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

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

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

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem 2 vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

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

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

Drøftelsen skal:

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

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

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rette med natarbejde

- i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
- ii. Vurdering af risici ved natarbejde
- iii. Prioritering af udarbejdelsen af handlingsplan
- iv. Opfølgning på handlingsplan

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

København, den 17. marts 2023

Protokollat om gravides natarbejde

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 17. marts 2023

Protokollat om øvrige tiltag vedr. natarbejde

Parterne er enige om følgende øvrige tiltag vedrørende natarbejde:

1. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

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

2. Anbefaling om øget screening af natarbejdere

DIO III og Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet bakker op om DIO I og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

3. Udvalgsarbejde

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

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

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

København, den 17. marts 2023

Protokollat om arbejdsfordeling

Der er mellem nedennævnte parter enighed om, at der iht. overenskomstens regler ikke er muligt at etablere arbejdsfordeling i virksomhederne

Der er hermed mellem nedennævnte partner enighed, at der iht. til overenskomstens § 53 i en prøveperiode frem til 1. marts 2010, at give mulighed for at etablere arbejdsfordeling efter nedenstående retningslinjer. Inden udløbet af prøveperioden optager partnerne drøftelser om en eventuel forlængelse af aftalen.

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

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsdeling)

1. Midlertidig forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan gennemføres på nedenstående vilkår, når der er lokal enighed herom, og fremsendt ansøgning er godkendt af organisationerne. Den fremsendte ansøgning skal indeholde cpr. nr. og navn på de af ansøgningen omfattede arbejdstagere.

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

Varsel og omfang

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

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

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

Forkortelsen lægges med hele dage.

Hjemsendelsesperiode

3. Den enkelte hjemsendelsesperiode i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning kan ikke vare længere end 1 uge.

Ansættelse og frigørelse

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

Ændringer og ophør

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

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

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

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

Hasteordre

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

Overarbejde

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

Afgrænsning

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

Uddannelse

9. Uddannelse bør være drøftet før arbejdsfordelingen ansøges.

Særlig bestemmelser

10. Hvis der i arbejdsfordelingen indgår tillidsrepræsentanter og/eller sikkerhedsrepræsentanter er deres beskyttelse iht. overenskomsten i frigørelsesperioder stadig gældende.

Funktionærlignende ansatte

11. Funktionærlignede ansatte kan kun indgå i en arbejdsfordeling, hvis deres ansættelsesbevis giver mulighed for det.

København, den 30. marts 2009

Protokollat om social dumping

Parterne er enige om at følge det udvalgsarbejde, der på 3F og TIB-områderne er nedsat til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft i bygge- og anlægsbranchen samt på industriområdet.

Udvalget skal følge de sager, der behandles efter nærværende aftale med henblik på en vurdering af, om reglerne opfylder formålet, og udvalget kan derudover tage initiativ til møder, oplysningskampagner eller andre aktiviteter vedrørende udenlandsk arbejdskraft.

Desuden skal udvalget følge de sager, der opstår i forhold til indpasningen af udenlandsk arbejdskraft på de industrielle virksomheder.

København, den 9. marts 2010

Protokollat om Opkvalifiering af ufaglærte medarbejdere

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

Der etableres derfor i den kommende overenskomstperiode en forsøgsordning, som giver mulighed for opkvalificering af ufaglærte

medarbejdere, hvor virksomheder kan søge tilskud i bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.

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

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

Støtten til opkvalificering af ufaglærte medarbejdere træder i stedet for støtte til frihed til uddannelse i kapitel 11, således at medarbejderen ikke kan gøre brug af uddannelsen i de kalenderår, hvor opkvalificeringen gennemføres.

Under uddannelsen modtager medarbejderen løn efter satserne i Overenskomst for Metal-, Blik- og Rørarbejde § 25, stk. 8.

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

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

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

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

København, den 17. marts 2023

Protokollat om Udvalg vedrørende efter- og videreuddannelse

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

Udvalgsarbejdet skal være afsluttet senest den 1. marts 2024.

København, den 17. marts 2023

Protokollat om Løndannelse i Overenskomst for Metal-, Blik- og Rørarbejde

Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger

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

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

DI Overenskomst II og Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituationen og produktionsforhold.

København, den 17. marts 2023

Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020

København, den 19. marts 2020

Protokollat om tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters adgang til IT-faciliteter

Parterne er enige om, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne har mulighed for – med virksomheden – at aftale adgang til it-faciliteter.

Bestemmelserne træder i kraft 1. juni 2020

København, den 19. marts 2020

Protokollat om Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen

Overenskomstparterne er enige om, at det som led i at undgå mangel på kvalificeret arbejdskraft er relevant at fokusere på øget kompetenceudvikling af medarbejderne i branchen.

Der er behov for at øge uddannelsesindsatsen bredt i branchen, det gælder både i forhold til at styrke medarbejdernes almene kompetencer, at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte, samt at give de faglærte i branchen mulighed for at uddanne sig på videregående niveau inden for branchen.

Øget digitalisering og ny teknologi samt den grønne omstilling stiller i nogle situationer nye krav til medarbejdernes kompetencer. Det er væsentligt for virksomhedernes udvikling og vækst, at medarbejderne har de rette og tidssvarende kompetencer. Samtidig er det væsentligt for medarbejdernes fastholdelse og udvikling af deres beskæftigelse, at de har mulighed for løbende relevant kompetenceudvikling.

Overenskomstparterne er på den baggrund enige om:

1. At sætte øget fokus på behovet for at styrke de almene kompetencer inden for læsning og skrivning blandt medarbejderne i branchen, herunder også danskundskaber hos de udenlandske medarbejdere i branchen.

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

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

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

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

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

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

Faglærte i bygge- og anlægsbranchen har med oprettelsen af to nye akademiuddannelser i byggeteknologi og byggekoordination fået mulighed for at uddanne sig videre på deltid. Desuden indeholder de to akademiuddannelser moduler i digitale byggeprocesser, som vil være væsentlige i takt med øget digitalisering af byggeriet. Der er dog fortsat behov for at udbrede kendskabet til værdien af de to uddannelser for medarbejder og virksomhed.

Der kan søges om tilskud fra Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i akademiuddannelsen i byggeteknologi og akademiuddannelsen i byggekoordination.

4. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at medarbejdere i branchen, selv kan søge tilskud i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfonden.
5. Parterne er enige om at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af Pensiondanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.
6. For at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen er parterne enige om at etablere et opkvalificeringsteam i Byggeriets Uddannelser. Teamet har til formål at understøtte opkvalificering af voksne gennem AMU-kontraktuddannelser eller som voksenlærlinge. Desuden skal teamet understøtte øget brug af AMU med særligt fokus på bæredygtighed, klimatilpasning og cirkulær

økonomi. Teamet skal sikre koordinering af rekrutteringsindsatser på tværs af erhvervsskoler og faglige udvalg samt sikre samarbejde mellem AMU og EUD og sammenhæng til den eksisterende opsøgende indsats. Der afsættes ressourcer til en projektansættelse af 2 konsulenter i overenskomstperiodens varighed fra Fonden for Samarbejde og Arbejdsmiljø. Opkvalificeringsteamets indsats evalueres af parterne inden overenskomstperiodens udløb.

7. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på overstående muligheder, fx ved
 - løbende målrettede informationsindsatser om mulighederne for at overkomme barrierer i form af manglende almene kompetencer, om løft af ufaglærte til faglært niveau som voksenlærlinge eller gennem AMU-kontraktuddannelser samt om videreuddannelsesmuligheder på akademniveau.
 - at markedsføre Pensiondanmarks efteruddannelsessite over for virksomheder og medarbejdere.

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

København, den 19. marts 2020

Protokollat om arbejdsmarkedets parter og 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.

København, den 13. marts 2017

Protokollat om 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.

Aftalen indsættes som protokollat i overenskomsten.

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

København, den 13. marts 2017

Protokollat om supplerende ferie for udstationerede virksomheder

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

Parterne er enige om følgende.

Formål

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

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

Nyt stk. 1:

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

Nyt stk. 2:

Afholdelse af ferie

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

Betaling af ferie

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

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

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

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

Nyt stk. 3:

Særligt vedrørende SH- og feriefridage

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

Nyt stk. 4:

Tyske virksomheder

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

forbundsrepublikken Tyskland og Beskæftigelsesministeriet i Danmark sikrer en gensidig anerkendelse af de danske og tyske ferieregler. I henhold til den dansk-tyske ferieaftale forudsætter ovenstående, at erklæring fra ZVK-Bau er forelagt den danske fagforening, indeholdende den krævede bruttoliste over medarbejdere.

Ikrafttrædelse

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

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 12. april 2017

Protokollat om pensionsforhold for udstationerede virksomheder

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

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

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

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

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

Kontakt til PensionDanmark

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

Ikrafttrædelse

Aftalen træder i kraft pr. 28. februar 2017.

Godkendelse

Aftalen er indgået under forbehold for organisationernes godkendelse.

København, den 12. april 2017

Protokollat om organisationsaftale om Databeskyttelse

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

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling,

opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Der er endvidere enighed om at følge protokollat om anonymisering af oplysninger vedr. udenlandske medarbejderes løn og ansættelsesforhold indgået mellem Dansk Byggeri og 3F den 1. oktober 2018.

København, den 19. marts 2020

Protokollat om Digital indberetning

1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt. Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger fortsat kunne indberette som hidtil.
2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndele og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning skal medarbejderen have en kopi/kvittering, som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kvitteringen/kopien sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.

6. Kopien/kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før løn-udbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kopi/kvittering samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.
10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Ovenstående protokollat træder i kraft den 1. januar 2024.

København, den 17. marts 2023

Protokollat om

Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Parterne er enige om at følge det aftalte udvalgsarbejde mellem DI Overenskomst III og 3F Byggegruppen.

København , den 17. marts 2023

Protokollat om Uddannelsesrepræsentant

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

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

København, den 17. marts 2023

Protokollat om den grønne omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Organisationerne er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Organisationerne er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø-

og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

København, den 19. marts 2020

Protokollat om udvalg

Parterne er enige om at følge resultaterne af de udvalgsarbejder, der er aftalt mellem Dansk Byggeri og 3F Byggegruppen i forbindelse med overenskomstfornyelsen 2020, med henblik på en drøftelse af, om der er noget, der skal medtages i parternes overenskomster.

Dansk Byggeri orienterer Forbundene om udvalgsarbejdernes endelige resultat.

København, den 19. marts 2020

Bilag

Bilag 1

Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem medarbejder:

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

og virksomhed:

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

1 Ansæt pr.: Dato: ____ Måned: ____ År: ____
Medarbejderen er beskæftiget på: Bygge og anlæg (ikke permanente arbejdspladser)
Medarbejderen er beskæftiget på: Permanent arbejdsplads . Indsæt adresse: ____
Ansæt som: Vælg Faggruppe Andet: ____

2 For ansættelsesforholdet gælder den mellem Dansk Byggeri og Vælg forbund gældende overenskomst: Vælg overenskomst

3 Arbejdsmarkedspension, ja Nej . Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: ____

4 Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: ____ kr. ____ øre
Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: ____
Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudttillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg, efter ovennævnte overenskomst. Ferieregler følger ligeledes ovennævnte overenskomst.
Der kan forekomme akkordarbejde, hvor prisen fastsættes efter reglerne i overenskomsten, og arbejdsopgavens varighed er tidsbestemt, ligesom der kan forekomme forskellige produktionsfremmende lønsystemer, som ligeledes fastsættes i henhold til overenskomsten. Der kan være indgået lokalaftaler.

5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: ____ timer/uge

6 Helbred:
Medarbejderen bekræfter, at medarbejderen ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

7 Fravær - sygdom:
Ved sygdom skal der gives besked til virksomheden på telefon ____ senest den 1. sygedag ved arbejdstids begyndelse. Hvis tro- og loveerklæring er udleveret, skal denne tilsendes virksomheden 1. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.
Fravær - øvrigt: Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

Ferie: Overenskomsten og Ferieloven er gældende
Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej
Øvrige forhold: _____

Den ____ Den ____

Virksomheden Medarbejderen

VEJLEDNING til elektronisk blanket

Til punkt 1:

Ansættelsestidspunktet angives.

Der henvises til overenskomstens regler om definition på permanente arbejdspladser. Hvis der på ansættelsestidspunktet er tale om både værksteds- og udearbejde krydses begge rubrikker af.

Vælg det fag den ansatte skal beskæftiges i.

Efter krydsrubrikken "andet" angives fag der falder udenfor de rubricerede, f.eks. møbelpolster, arbejdsdreng eller andet.

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives Dansk Byggeri.

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

Medlemmer af BAT-Kartellet er følgende forbund:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

Dansk Metal

Malerforbundet i Danmark

Dansk EL-forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Til punkt 3:

Oplysningen skal gives af medarbejderen.

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig af branche.

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

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

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregningsformer, skal disse vedhæftes nærværende bevis.

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

Til punkt 6 og 7:

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

Bilag 2

Ansættelsesbevis for funktionærlignende vilkår



Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

Fødselsdato: _____

Pengeinst: _____

Reg.nr.: _____

Stillingsbetegnelse: _____

og virksomhed

Navn: _____

Adresse: _____

By: _____

Tlf.nr.: _____

CVR nr.: _____

Konto nr.: _____

Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

- Byggo- og anlægsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Industrioverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Metaloverenskomsten med Dansk Metal/Blik og Rør
- Elektrikeroverenskomsten med Dansk EI-forbund
- Murer- og Murerarbejdsmandsoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund (3F)

Løn

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

Arbejdstid

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

Arbejdssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

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

Ferie

Ferie optjenes og afholdes i henhold til overenskomsten og ferielovens bestemmelser. Under ferien ydes ferie med løn.

Søgehelligdage

Der gives fuld løn på søgehelligdage og andre arbejdsfri dage.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

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

Særlig opsparring

Af den ferieberettigede løn indbetales til en særlig opsparingsordning

Pr. 1. maj 2020 5,0 %

Pr. 1. januar 2021 6,0 %

Pr. 1. marts 2022 7,0 %

Der beregnes feriepenge (12½ %) af beløbet.

Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, med mindre medarbejderen inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på medarbejderens pensionskonto. Ved fratrædelse udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom

Ved fravær fra virksomheden forholdes således:

Personalecirkulære er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

Ved opsigelse gælder funktionærlovens § 2 (opsigelsesvarsler), § 2 a (fratrædelsesgodtgørelse), § 2 b (godtgørelse for eventuel usaglig opsigelse), § 16 (frihed til at søge andet arbejde i opsigelsesperioden) og § 17 a (tantieme, gratiale eller lignende).

Herudover er følgende aftalt:

(Funktionærlovens § 8 (funktionærens død) kan ikke fraviges ved aftale).

120-dages regel:

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

Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra

, den

, den

Medarbejder

Virksomhed

Bilag 3

Aftaleblanket ved overførsel af ferie



Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed _____

Medarbejder _____

1. Overført ferie

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

2. Afvikling af overført ferie

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

2.1 Ferien holdes i perioden ___/___-20___ til ___/___-20___

2.2 Anden aftale (anføres her) _____

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

3. Øvrige bestemmelser

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

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

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

Stikordsregister

1		Ansættelsesforholdet.....	8
1. maj.....	20	Ansættelse på funktionærlignende vilkår	9
A		Ansættelsesbevis.....	8
Afholdelse af ferie	44	Arbejdsområde	8
Afskedigelse	71	Manglende overholdelse af oplysningspligten	9
Blikkenslagere og rørleggere.....	74	Ændringer i ansættelsesforholdet..	9
Bortfald af opsigelsesvarsler.....	73	Ansættelseskodeks.....	90
Erstatning for manglende varsel..	73	Arbejdsområde	8
Fra medarbejderens side.....	71	Arbejdsret	83
Fra virksomhedens side.....	71	Arbejdsstandsning	83
Frihed i forbindelse med afskedigelse.....	73	Arbejdstidsbestemmelser	14
Generhvervelse af ancienniteten .	73	Anden arbejdstid.....	21
Hjemsendelse	75	Delpension, delefterløn	17
Opsigelse under sygdom og ferie	72	Deltidsbeskæftigelse.....	16
Opsigelsesvarsler	71	Den daglige arbejdstid	14
Akkordarbejde	33	Den ugentlige arbejdstid	14
Regler for akkordarbejde på ikke- permanente arbejdspladser	33	Erhvervshæmmede	17
Ansættelse på funktionærlignende vilkår	9	Fridage	20
Anciennitet.....	10	Rådighedsvagt.....	18
Arbejdstid.....	11	Tilkaldarbejde	18
Fagretlig behandling	13	Udearbejde	17
Ferie	11	Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	15
Feriefridag	11	Varierende ugentlig arbejdstid	14
Løn	10	Weekendarbejde.....	15
Opsigelse.....	11	Arbejdstøj	87
Pension af ferietillæg	11		
S/H dage.....	11	B	
Sygdom	13	Barns 1. sygedag samt frihed ved barns 2. sygedag	39
Særlig opsparing	12	Barsel	41
Udbetaling	12	Betaling under graviditets-, fædre- og barselsorlov	41
Øvrige bestemmelser.....	13	Forældreorlov som påbegyndes inden 1. juli 2020.....	41
Ansættelsesbevis	8		

Forældreorlov, som påbegyndes pr. 1. juli 2020 eller senere	42
Fædreorlov	41
Graviditets/barselorlov	41
Betaling af søgnehelligdays-, feriefridays, seniorfridays og børneomsorgsdays	52
Arbejde på søgnehelligday	55
Betaling.....	53
Dødsfald	56
Forskud.....	54
Fratrædelse	55
Garanti.....	56
Opsparing	52
Restbeløb	55
Ret til forskud.....	54
Særligt vedrørende SH og feriefridays for udstationerede medarbejdere	55
Udbetaling af forskud.....	54
Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond	69
Ansøgninger	70
Anvendelsesmuligheder	69
Bidrag	70
Frihed til uddannelse	69
Ledelse og administration.....	70
Uoverensstemmelser.....	70
Børneomsorgsdays	40
Børns hospitalsindlæggelse.....	40

D

DA/LO Udviklingsfond	68
----------------------------	----

E

Efteruddannelse	67
Uddannelse til afskedigede medarbejdere	67
Elektroniske dokumenter	87
Elektroniske lønsedler	31

Erhvervsgrunduddannelsen.....	92
EU-direktiver.....	90

F

Faglig strid.....	76
Arbejdsret	83
Arbejdsstandsning	83
Faglig voldgift.....	78
Fagretlig behandling i bortvisningssager.....	80
Hastesag	83
Konflikt.....	79
Lokalforhandling	76
Mægling.....	76
Organisationsmøde	77
Overenskomststridige konflikter...	83
Tidsfrister.....	79
Udbetaling efter mægling og voldgift	80
Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold.....	80
Faglig voldgift	78
Ferie	
Afholdelse af ferie	44
Afkald på ferie.....	51
Arbejde i ferien.....	51
Feriegodtgørelse.....	48
Feriepengegaranti.....	52
Flytning af ferie	46
Hovedferie	45
Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse.....	49
Kollektiv ferielukning	46
Lægning af ferie.....	45
Lærlinge.....	101
Optjening af ferie	44
Overførsel af ferie	48
Restferie	45
Sygdom og ferie.....	47
Uoverdragelighed	51
Uoverensstemmelser.....	52

Ferie og særlig lønopsparing (lærlinge)	101
Ferie	101
Ferielukning	101
Løn for søgnehellidage	101
Supplerende feriebetaling	101
Ferie- og særlig lønopsparingsregler	44
Betaling af søgnehellidage-, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage.....	52
Seniorordning	56
Særlige bestemmelser.....	51
Feriefridage	20
Feriegodtgørelse	48
Forældelse af feriegodtgørelse....	51
Indberetning og udbetaling	49
Modregning og tilbageholdelse....	51
Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes	50
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb..	50
Uhævet feriegodtgørelse	52
Feriepengegaranti	52
Flytning af ferie	46
Forskuet arbejdstid	24
Betaling for arbejde på forskudt tid.....	24
Varsling ved forskudt arbejdstid...	24
Forsøgsordninger	87
Fridage	20
1. maj.....	20
Feriefridage	20
Grundlovsdag	20
Lærlinge.....	94
Omsorgsdage	20
Fædreorlov	41
Fællestillidsmand.....	64

G

Gensidige forpligtelser	89
-------------------------------	----

Adgang til at beskæftige ufaglært arbejdskraft.....	89
Forbud mod andre bestemmelser	89
Orientering om indgåede aftaler ..	90
Undtagelser	90
Graviditets/barselsorlov	41
Grundlovsdag	20

H

Hastesag	83
Hjemsendelse	75
Holddriftsarbejde	
Afbrydelse, omlægning eller overflytning	26
Arbejde på eller forskydning af fridage.....	27
Arbejdsdøgnet	26
Arbejdstidsbestemmelser	25
Lokalaftaler	28
Overarbejde	27
Særlige arbejdstidsbestemmelser	26
Tillæg for holddriftsarbejde	27
Varsel og varighed.....	25
Virksomhedens driftstid	25
Hovedferie	45

I

Implementering af EU-direktiver	90
Indberetning og udbetaling	49
Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse.....	49

K

Kollektiv ferielukning.....	46
Konflikt.....	79

L

Ligelønsnævn	85
Lokale aftaler	88

Lægning af ferie.....	45	Øvrige lærlinge	96
Lærlingebestemmelser	92	Lønninger	29
Arbejderorganisationernes påtaleret.....	103	Lønsedler.....	31
Befordringsgodtgørelse for lærlinge.....	105		
Den normale arbejdstid.....	93		
Erhvervsgrunduddannelsen.....	92		
Fridage	94		
Kursus	99		
Lokalt samarbejde	92		
Løn under sygdom.....	98		
Overarbejde.....	93		
Pension og forsikringsydelse.....	99		
Session.....	98		
Skifteholdsarbejde	94		
Uddannelsen	102		
Ude- og rejsearbejde	94		
Lønforhold	29		
Behandling af uoverensstemmelser	30		
Elektroniske lønsedler	31		
Lønfastsættelse	29		
Lønninger	29		
Lønsedler.....	31		
Lønudbetaling.....	31		
Misforhold som helhed.....	30		
Lønforhold (lærlinge)	95		
Akkord og andre produktivitets fremmede lønsystemer	97		
ATP.....	96		
ErhvervsGrundUddannelse	97		
Forlængelse af uddannelsen	96		
Genetillæg	96		
Løn for søgnehelligdage	101		
Løn til voksne lærlinge.....	97		
Løn under sygdom.....	98		
Mindstebetaling	95		
Satsændringer og merit	95		
Skoleophold.....	95		
Værnefordtøj.....	97		
		M	
		Mægling.....	76
		O	
		Omgåelse af overenskomsten	88
		Omsorgsdage	20
		Opsigelse.....	71
		Blikkenslagere og rørlæggere.....	74
		Bortfald af opsigelsesvarsler.....	73
		Erstatning for manglende varsel ..	73
		Fra medarbejderens side.....	71
		Fra virksomhedens side.....	71
		Frihed i forbindelse med afskedigelse.....	73
		Generhvervelse af ancienniteten .	73
		Hjemsendelse	75
		Opsigelse under sygdom og ferie	72
		Opsigelsesvarsler	71
		Optjening af ferie	44
		Organisationsforhold.....	6
		Medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne.....	7
		Nye medlemmer med anden overenskomst	6
		Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst	6
		Riggerarbejde	7
		Tilpasningsforhandlinger.....	6
		Organisationsmøde	77
		Over-, søn- og helligdagsarbejde	22
		Overarbejde Lærlinge.....	93
		Overarbejde, forskudt tid, holddrift m.v.....	22
		Forskudt arbejdstid	24
		Holddriftsarbejde.....	25

Off shore arbejde	28
Over-, søn- og helligdagsarbejde	22
Systematisk overarbejde	23
Overenskomststridige konflikter.....	83
Overførsel af ferie	48

P

Pension	35
Forhøjet pensionsbidrag under	
barselsorlov	35
Indbetaling af pensionsbidrag.....	35
Pension og sundhedsordning	35
Sundhedsordning	36
Pension og sundhedsordning	35

R

Regler for akkordarbejde på ikke-	
permanente arbejdspladser	
Nye materialer og arbejdsmetoder	
.....	34
Restferie	45

S

Samarbejde og arbejdsmiljø	66
Samarbejdsråd	65
Samarbejdsudvalg.....	65
Seniorordning (ferie).....	56
Afholdelse.....	56
Forskudsbetaling	57
Optjening	56
Placering.....	57
Seniorordningens første år	57
Udbetaling af pensionsbidrag	57
Skoleophold.....	102
Sundhedsordning	36
Sygdom og ferie	47
Beregning af	
sygeferiegodtgørelse	48
Raskmelding under kollektiv	
lukning	47

Sygemelding efter feriens	
begyndelse	47
Sygemelding før feries	
begyndelse	47
Sygdom og tilskadekomst.....	37
§ 56-aftale.....	39
Afbrydelse af anciennitet	38
Anciennitet under	
uddannelsesforløb	37
Betaling.....	38
Betingelser for sygeløn	37
Opgørelse af anciennitet.....	37
Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af	
dagen.....	39
Sygelønnens beregning	38
Tilbagefald	37
Tilskadekomst i arbejdstiden.....	37
Varighed	37
Sygdom, barns 1. sygedag m.v.	37
Sygemelding efter feriens	
begyndelse	47
Sygemelding før feries begyndelse .	47
Systematisk overarbejde	23

T

Tillidsrepræsentantsregler	58
Efteruddannelse af	
tillidsrepræsentant	59
Faglig opdatering for ophørte	
tillidsrepræsentanter	59
Fællestillidsrepræsentant.....	64
Hvem kan vælges til	
tillidsrepræsentant	58
Hvor vælges tillidsrepræsentant ..	58
Klublove og aftaler mellem	
arbejderne indbyrdes	65
Stedfortræder for	
tillidsrepræsentant	64
Tillidsrepræsentantens virksomhed	
.....	60
Tillidsrepræsentantmøder.....	62

Tillidsrepræsentantstillingens ophør	63
Valg af tillidsrepræsentant	58
Tilskadekomst i arbejdstiden	37

U

Uddannelse	67
Bygge- og anlægsbranchens	
Udviklingsfond	69
DA/LO Udviklingsfond.....	68
Efteruddannelse	67
Uddannelse til afskedigede	
medarbejdere	67
Uddannelse (lærlinge)	102
Skoleophold.....	102

Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold	80
Faglig voldgift.....	82
Fortrolighed.....	82
Organisationsmøde	81
Orientering af forbundene.....	82
Uhævet feriegodtgørelse	52

W

Weekendarbejde	
ATP.....	16
Fridage og arbejde på	
søgneshelligdage	16
Lønforhold	16

2023

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

Dansk Metal
Molestien 7
2450 København SV
Telefon: 33 63 20 00
metal@danskmetal.dk
www.danskmetal.dk

Blik- og Rørarbejderforbundet
i Danmark
Nyropsgade 14
1602 København V
Telefon: 36 38 36 38
forbund@blikroer.dk
www.blikroer.dk

