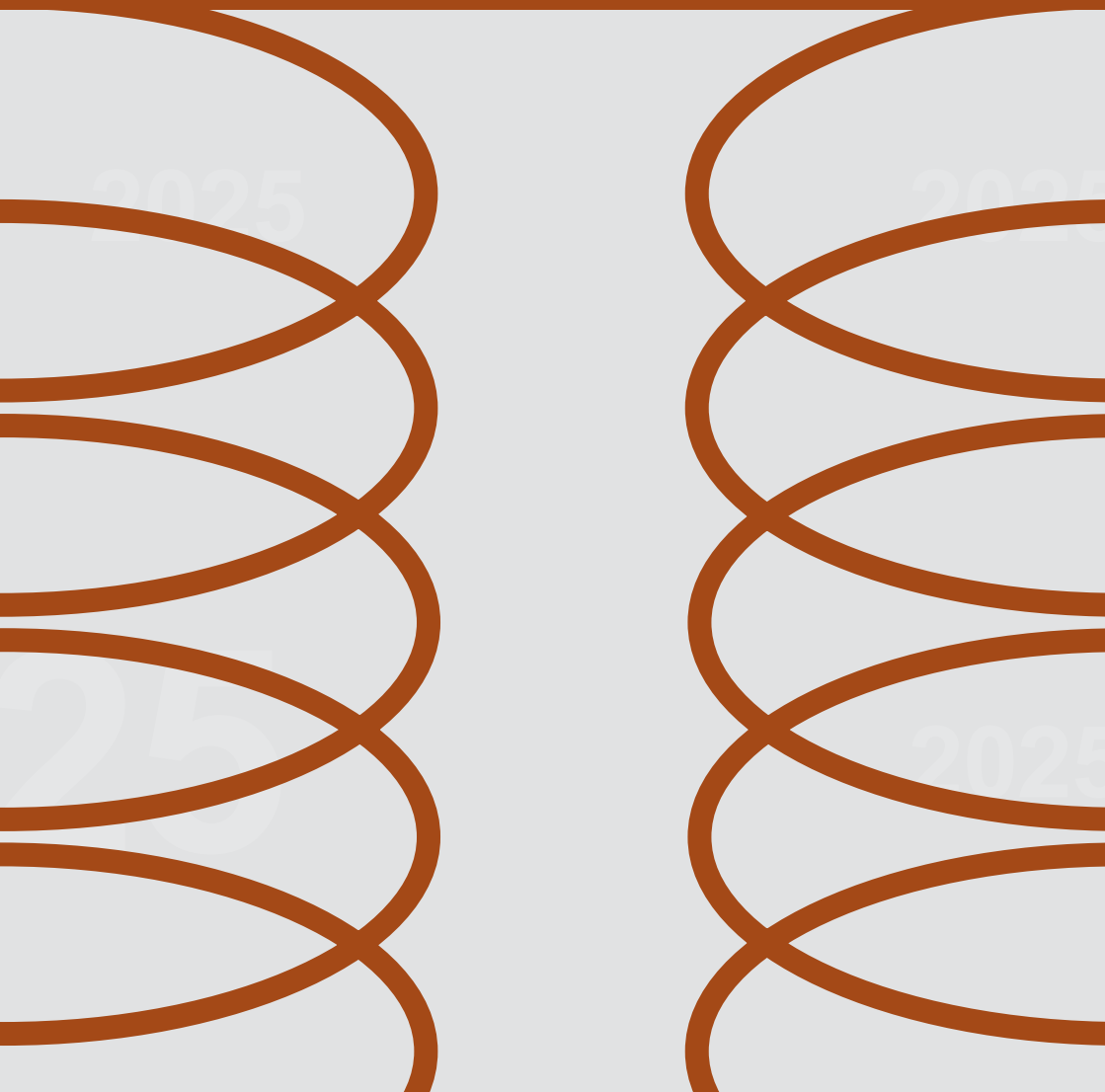




OVERENSKOMST 2025 FOR METAL- OG BLIK- OG RØRARBEJDE

MELLEM:

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



OVERENSKOMST FOR METAL- OG BLIK- OG RØRARBEJDE

Mellem

DI Overenskomst III

og

Dansk Metal

og

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

INDHOLD

Kapitel 1. Organisationsforhold	7
§ 1 Optagelse af nye medlemmer	7
Kapitel 2. Ansættelsesforholdet.....	9
§ 2 Oplysninger om ansættelsesforholdet.....	9
§ 3 Ansættelse på funktionærlignende vilkår	10
Kapitel 3. Arbejdstidsbestemmelser.....	15
§ 4 Den ugentlige arbejdstid	15
§ 5 Den daglige arbejdstid	15
§ 6 Arbejdstid	15
§ 7 Varierende ugentlig arbejdstid	16
§ 8 Ugentlig arbejdstid med timeopsparing	16
§ 9 Weekendarbejde	17
§ 10 Deltid	18
§ 11 Udearbejde	19
§ 12 Tilkaldearbejde	20
§ 13 Rådighedsvagt	20
§ 14 Fridage	22
§ 15 Anden arbejdstid	23
Kapitel 4. Overarbejde, forskudt tid, holddrift m.v.....	25
§ 16 Over-, søn- og helligdagsarbejde	25
§ 17 Systematisk overarbejde	27
§ 18 Forskudt arbejdstid	28
§ 19 Holddriftsarbejde	29
§ 20 Offshore arbejde	33
Kapitel 5. Lønforhold.....	34
§ 21 Lønninger	34

§ 22 Generelt	34
§ 23 Lønsedler	37
Kapitel 6. Akkordarbejde	38
§ 24 Regler for akkordarbejde på ikke-permanente arbejdspladser....	38
Kapitel 7. Pension	40
§ 25 Pension og sundhedsordning.....	40
Kapitel 8. Sygdom, barns 1. sygedag m.v.	43
§ 26 Sygdom og tilskadekomst	43
§ 27 Barns 1. sygedag samt frihed ved barns 2. og 3. sygedag og lægebesøg	45
§ 28 Børns hospitalsindlæggelse	46
§ 29 Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående.....	47
§ 30 Barsel.....	48
Kapitel 9. Ferie- og Søgnehelligdagsregler	52
§ 31 Optjening af ferie.....	52
§ 32 Afholdelse af ferie	53
§ 33 Sygdom og ferie	55
§ 34 Overførsel af ferie	56
§ 35 Feriegodtgørelse.....	57
§ 36 Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse	58
§ 37 Særlige bestemmelser	59
§ 38 Uhævet feriegodtgørelse.....	61
§ 39 Særlig lønopsparing (søgnehelligdage-, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage).....	61
§ 40 Seniorordning.....	64
Kapitel 10. Samarbejdet.....	66
§ 41 Tillidsrepræsentantregler	66
§ 42 Samarbejde.....	74

§ 43 Samarbejde og arbejdsmiljø	75
Kapitel 11. Uddannelse	77
§ 44 Efteruddannelse	77
§ 45 DA/LO Udviklingsfond	78
§ 46 Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond	79
Kapitel 12. Afskedigelse	82
§ 47 Afskedigelse	82
§ 48 Hjemsendelse	86
Kapitel 13. Regler for behandling af faglig strid	88
§ 49 Faglig strid	88
§ 50 Fagretlig behandling i bortvisningssager	93
§ 51 Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	93
§ 52 Arbejdsret	96
§ 53 Hastesag	96
§ 54 Arbejdsstandsning- og vægring pga. sikkerhed og sundhed	96
§ 55 Overenskomststridige konflikter	97
Kapitel 14. Ligelønsnævn	98
§ 56 Ligelønsnævn	98
Kapitel 15. Øvrige bestemmelser	100
§ 57 Arbejdstøj	100
§ 58 Forsøgsordninger	100
§ 59 Elektroniske dokumenter	100
§ 60 Omgåelse af overenskomsten	101
§ 61 Lokale aftaler	102
§ 62 Gensidige forpligtelser	103
§ 63 Ansættelseskodeks	104
§ 64 Overenskomstens varighed	104

Kapitel 16. Lærlingebestemmelser I 105

Protokollat om løn til lærlinge og udvalg om lærlinge

§ 1 Område	107
§ 2 Lokalt samarbejde	107
§ 3 Den normale arbejdstid	108
§ 4 Overarbejde	108
§ 5 Skifteholdsarbejde	109
§ 6 Fridage	109
§ 7 Ude- og rejsearbejde	109
§ 8 Mindstebetaling	109
§ 9 Akkord og andre produktivitets fremmende lønsystemer	112
§ 10 Løn under sygdom	112
§ 11 Session	113
§ 12 Kursus	113
§ 13 Pension og forsikringsydelse	114
§ 14 Ferie	116
§ 15 Løn for søgnehellidage	116
§ 16 Skoleophold	117
§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret	118
§ 18 Aftalens varighed	119

Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge

Kapitel 17. Lærlingebestemmelser II 122

Protokollater 123

Protokollat 1

Arbejds miljø	123
---------------------	-----

Protokollat 2

Kompetenceudvikling i branchen for Metal-, Blik og Rørarbejde	127
---	-----

Protokollat 3

Natarbejde og helbreds kontrol 129

Protokollat 4

Arbejdsfordeling 133

Protokollat 5

Social dumping 136

Protokollat 6

Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere 137

Protokollat 7

Løndannelse i overenskomst for Metal-, blik- og rørarbejde 139

Protokollat 8

Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurser 140

Protokollat 9

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters adgang til it-faciliteter 141

Protokollat 10

Kompetenceudvikling i bygge- og anlægsbranchen..... 142

Protokollat 11

Arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde..... 145

Protokollat 12

Oplysninger om brug af underentreprenører..... 146

Protokollat 13

Supplerende ferie for udstationerende virksomheder 147

Protokollat 14

Pensionsforhold for udstationerende virksomheder 150

Protokollat 15

Organisationsaftale om Databeskyttelse..... 152

Protokollat 16

Digital indberetning 153

Protokollat 17

Uddannelsesrepræsentant.....	155
------------------------------	-----

Protokollat 18

Den grønne omstilling	156
-----------------------------	-----

Protokollat 19

Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonden	157
---	-----

Protokollat 20

Organisationsaftale om databeskyttelse	160
--	-----

Protokollat 21

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	161
--	-----

Protokollat 22

Opsamling af udeståender	169
--------------------------------	-----

Protokollat 23

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	170
--	-----

Bilag 1

Ansættelsesbevis.....	171
-----------------------	-----

Bilag 2

Ansættelsesbevis for funktionærlignende vilkår	176
--	-----

Bilag 3

Aftaleblanket ved overførsel af ferie.....	179
--	-----

Stikordsregister	180
-------------------------------	------------

KAPITEL 1. ORGANISATIONSFORHOLD

§ 1 Optagelse af nye medlemmer

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

Stk. 1 Nye medlemmer med anden overenskomst

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

Stk. 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.

Stk. 3 Tilpasningsforhandlinger

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.

Stk. 4

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

Stk. 5 Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

Tiltrædelsesoverenskomster, der gælder i virksomheder, der melder sig ind i DIO III efter 1. marts 2004, gælder i indtil 3 måneder efter, at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskabet af DIO III. Herefter bliver DIO III overenskomst på området gældende.

Stk. 6

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

Stk. 7 Medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne

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

Stk. 8 Riggerarbejde

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

KAPITEL 2. ANSÆTTELSESFORHOLDET

§ 2 Oplysninger om ansættelsesforholdet

Stk. 1

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Stk. 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.

Stk. 3

Parter har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Stk. 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.

Stk. 5

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 9

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, skal rejses efter de fagretlige regler.

§ 3 Ansættelse på funktionærlignende vilkår

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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).

Stk. 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.

Stk. 5 Løn

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 opsparing, i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.

Stk. 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.

Stk. 7 Anciennitet

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

Stk. 8 Opsigelse

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.

Stk. 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.

Stk. 10 Arbejdstid

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

Stk. 11 Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16. Nær-værende bestemmelser erstatter overenskomstens § 35.

Stk. 12 Forhøjet ferietillæg

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaf-felse af store bededag ophører og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbej-dere, der holder ferie med løn, ret til et ferietillæg på 1,55 % af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgø-relse på 12 % i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 % af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 % af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Stk. 13 Pension af ferietillæg

Ferietillæg indgår i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Stk. 14 S/H dage

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

Stk. 15 Feriefridag

Medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Feriefridagene placeres efter de samme regler, som gælder for læg-ning af restferie.

Stk. 16

Såfremt medarbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefri-dagene inden kalenderårets udløb, eller inden

medarbejderen fratræder, modtager medarbejderens med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til en dagløn pr. ubrugt feriefri dag.

Stk. 17

De feriefri dage, der tildeles medarbejderen fra den 1. januar 2026, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskudsbeløb fra den særlige lønopsparing efter § 14, stk. 5. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefri dage efter stk. 15.

Stk. 18 Særlig opsparing

For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning. Der indbetales pr. 1. maj 2024 9 %, 0 % af medarbejderens ferieberettigede løn til opsparingen, af den ferieberettigede løn indbetaler virksomheden:

Pr. 1. marts 2026	10,00 %
Pr. 1. marts 2027	11,00 %

Stk. 19

Virksomheden indbetaler fra den 1. januar 2026 2,5 % af den ferieberettigede løn til medarbejderens særlige lønopsparing. Bidraget dækker indbetaling for feriefri dage efter § 3, stk. 16.

Stk. 20

Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af feriefri dage efter reglerne i § 3, stk. 15. I så fald finder § 3, stk. 16 og 18 ikke anvendelse.

Stk. 21 Udbetaling

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.

Stk. 22 Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom.

Stk. 23 Øvrige bestemmelser

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.

Stk. 24 Fagretlig behandling

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

Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde.

Stk. 2

Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage.

§ 5 Den daglige arbejdstid

Stk. 1

Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 2

Ved bestemmelse af, hvorledes den daglige arbejdstid samt spise- og hvilepauser skal fordeles, skal medarbejderne høres.

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 2

Perioden kan ikke strækkes ud over 12 måneder ekskl. ferie.

Stk. 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

Stk. 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. 8.

Stk. 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

Stk. 1

Såfremt der lokalt kan opnås enighed herom, kan der etableres weekendarbejde.

Stk. 2

Der arbejdes i så fald maximalt 12 timer på henholdsvis lørdage og søndage.

Stk. 3

Begyndelses- og sluttidspunkt for arbejdstiden på lørdage og søndage fastsættes af virksomheden.

Stk. 4

Medarbejdere der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke udbetales supplerende understøttelse.

Weekendarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 4, stk. 1.

Ved beregning af sygedagpenge benyttes sygedagpengelovens beregningsmodel, således at 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde.

Stk. 5

Aftale om etablering af weekendarbejde på de enkelte virksomheder kan kun indgås, såfremt der organisationerne imellem er enighed herom.

Stk. 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.

Stk. 7

Uenighed om foranstående afgøres efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Stk. 8 Lønforhold

Der ydes overenskomstmæssig løn.

Stk. 9

Herudover ydes overenskomstmæssigt tillæg som for virksomhedens øvrige medarbejdere i det pågældende arbejdsområde.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 12 Fridage og arbejde på søgnehellidage

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.

Stk. 13

For arbejde på søgnehellidage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehellidagsforsku.

Stk. 14 ATP

ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

§ 10 Deltid

Stk. 1 Deltidsbeskæftigelse

Der kan lokalt træffes aftale om deltidbeskæftigelse.

Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigelse 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 fuldtidsarbejde 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 urimeligt.

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

Stk. 2 Erhvervshæmmede

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

Stk. 3 Delpension, delefterløn

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 medarbejderne overnatte i forbindelse med arbejdet, skal der træffes lokal aftale om rejseform, forplejning og ophold, arbejdstid og forventet varighed.

§ 12 Tilkaldearbejde

Stk. 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.

Stk. 2

Forud for tilkaldearbejde træffes lokalt aftale om betalingen for at være til rådighed.

§ 13 Rådighedsvagt

Stk. 1

I forbindelse med skriftligt aftalt rådighedsvagt stiller virksomheden mobiltelefon til rådighed.

Stk. 2

Antallet af rådighedsvagter må ikke overstige 2 uger på 4 uger.

Stk. 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 medarbejder, deltager tillidsrepræsentanten ved indgåelsen af aftalen.

Stk. 4

Som betaling for rådighedsvagten betales pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2025 indgår:

Vagttimer på hverdage	24,50 kr.
Vagttimer på søn-, hellig- og fridage	30,75 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2026 indgår:

Vagttimer på hverdage	25,40 kr.
-----------------------	-----------

Vagttimer på søn-, hellig- og fridage	31,80 kr.
---------------------------------------	-----------

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2027 indgår:

Vagttimer på hverdage	26,30 kr.
Vagttimer på søn-, hellig- og fridage	32,90 kr.

Stk. 5

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	1.229,60 kr.
1. marts 2026	1.272,65 kr.
1. marts 2027	1.317,20 kr.

Stk. 6

Ved udkald udenfor rådighedsvagten ydes et særligt tillæg pr. udkald. Tillægget udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2025	154,95 kr.
1. marts 2026	160,35 kr.
1. marts 2027	166,00 kr.

Stk. 7

Ved udkald, der afregnes i hele timer, betales udover gældende time-løn, vagtillæg og overtidstillæg i henhold til § 16.

Stk. 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 til-lige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes. Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udgøre 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 kalender-måned 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 3 måneder.

Anmærkning

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

§ 14 Fridage

Stk. 1 1. maj

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

Hvis virksomheden forlanger presserende arbejde udført, betales ikke helligdagstillæg.

Stk. 2 Grundlovsdag

Grundlovsdag er hel søgnehelligdag med søgnehelligdags forskud i henhold til § 39, stk. 3.

Stk. 3 Feriefridage

Medarbejderne ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Stk. 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.

Stk. 5

Forskudsbeløbene pr. dag udgør til voksne medarbejdere:

1. maj 2025	1.500,00 kr.
1. marts 2026	1.500,00 kr.
1. marts 2027	1.500,00 kr.

Til ungarbejdere (dog maksimalt fuld personlig løn):

1. maj 2025	800,00 kr.
1. marts 2026	800,00 kr.
1. marts 2027	800,00 kr.

Stk. 6

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

Stk. 7 Omsorgsdage

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

§ 15 Anden arbejdstid

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 3

Sådanne aftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tilsidsrepræsentant, der er valgt indenfor Metal eller Blik- og

Rørarbejderoverenskomstens område – eller såfremt en sådan ikke er valgt med den lokale afdeling af forbundet.

Stk. 4

Aftalen sendes til orientering til forbundet.

KAPITEL 4. OVERARBEJDE, FORSKUDT TID, HOLDDRIFT M.V.

§ 16 Over-, søn- og helligdagsarbejde

Stk. 1 Indledning

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Medarbejderen kan dog afslå at udføre overarbejde, hvis det er begrundet i tungtvejende personlige eller familiemæssige forhold i forbindelse med særlige mærkedage og i forbindelse med særlige akutte hændelser.

Hvad angår særlige mærkedage, er det en forudsætning, at medarbejderen har gjort virksomheden opmærksom på denne i så god tid som muligt, og senest inden overarbejdet varsles. Særlige mærkedage er egne børns eller børnebørns barnedåb, konfirmation eller tilsvarende samt eget eller nærtstående bryllup, sølvbryllup, guldbrillup eller tilsvarende samt egen eller nærtstående runde fødselsdag.

Hvad angår særlige akutte hændelser, skal medarbejderen gøre opmærksom på afslaget senest i forbindelse med, at overarbejdet varsles. Hvis årsagen til at afslå overarbejde opstår efter, at overarbejdet er varslet, skal medarbejderen meddele dette straks. Særlige akutte hændelser er medarbejderens eget akutte lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, nærtstående dødsfald samt akut assistance til nærtstående i forbindelse med akut lægebesøg, der ikke kan flyttes til et andet tidspunkt, samt akut hospitalsindlæggelse. Medarbejderen kan tillige afslå overarbejde i ovennævnte tilfælde, selv hvis de ikke måtte være akutte, hvis de er af afgørende helbredsmæssig betydning.

Arbejdsgiveren har krav på at få oplyst grunden til, at medarbejderen ikke ønsker at udføre et pålagt overarbejde.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

Stk. 2

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 2025	74,75 kr.
1. marts 2026	77,00 kr.
1. marts 2027	79,30 kr.

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

Stk. 3

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 2025	149,80 kr.
1. marts 2026	154,30 kr.
1. marts 2027	158,95 kr.

Stk. 4

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

Stk. 5

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.

Stk. 6

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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. 7 og arbejdsretlig praksis mulighed for at anvende overarbejde på normal måde.

Overarbejde ud over 10 timer pr. uge afspadseres fortrinsvis som hele dage inden 6 måneder fra optjeningsperioden, i øvrigt efter § 8, stk. 2.

§ 17 Systematisk overarbejde

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 3

Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 18 Forskudt arbejdstid

Stk. 1 Betaling for arbejde på forskudt tid

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 2025 indgår følgende tillæg pr. time:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	30,20 kr.
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	52,90 kr.
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen	62,90 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2026 indgår, ændres satserne til følgende:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	31,30 kr.
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	54,75 kr.
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen	65,15 kr.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2027 indgår, ændres satserne til følgende:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	32,40 kr.
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	56,65 kr.
Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 morgen	67,45 kr.

Stk. 2 Varsling ved forskudt arbejdstid

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

Stk. 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.

Stk. 2 Virksomhedens driftstid

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

Stk. 3 Varsel og varighed

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.

Stk. 4 Arbejdstidsbestemmelser

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 3 skift, forudsat at der er lokal enighed herom.

Stk. 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.

Holddriftsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde, således at den normale arbejdstid ved holddriftsarbejde, jf. stk. 4 svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 6 Særlige arbejdstidsbestemmelser

Arbejdstiden skal forholdsmæssigt reduceres ved søgnehellidage, feriedage eller overenskomstmæssige fridage.

Stk. 7

Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Stk. 8 Afbrydelse, omlægning eller overflytning

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 timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg og overskydende tid betales medoverarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

Stk. 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 lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2025	248,00 kr.
1. marts 2026	256,70 kr.
1. marts 2027	265,65 kr.

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

Stk. 10 Arbejdsdøgnet

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.

Stk. 11 Tillæg for holddriftsarbejde

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

1. maj 2025	46,45 kr.
1. marts 2026	48,10 kr.
1. marts 2027	49,80 kr.

Stk. 12

For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage betales følgende timetillæg fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2025	109,65 kr.
1. marts 2026	113,50 kr.
1. marts 2027	117,45 kr.

Der skal ikke herudover ydes overarbejdsbetaling.

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

Stk. 13 Overarbejde

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

Stk. 14 Arbejde på eller forskydning af fridage

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 2025	109,65 kr.
1. marts 2026	113,50 kr.
1. marts 2027	117,45 kr.

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

Stk. 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 2025	32,80 kr.
1. marts 2026	33,95 kr.
1. marts 2027	35,15 kr.

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

Stk. 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 Offshore arbejde

Stk. 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.

Stk. 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 2025 gældende.

KAPITEL 5. LØNFORHOLD

§ 21 Lønninger

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

1. maj 2025	139,85 kr.
1. marts 2026	143,35 kr.
1. marts 2027	146,85 kr.

§ 22 Generelt

Stk. 1 Lønfastsættelse

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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 4

Der udarbejdes efter ønske et referat over forhandlingerne.

Stk. 5

Forhandling om regulering af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 8 Misforhold som helhed

Organisationerne har påtaleret i henhold til regler for behandling faglig strid i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Stk. 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.

Stk. 10 Behandling af uoverensstemmelser

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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 13

Med virkning fra 1. oktober 2023:

Hvis der aftales månedsløn udbetales lønnen ved udgangen af måneden.

Stk. 14

Et konstateret misforhold skal på begæring herom efter følgende gøres til genstand for lokal forhandling.

Stk. 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.

Stk. 16 Lønudbetaling

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om uge- eller månedsløn.

Stk. 17

Lønningsperioden (regnskabsperioden) er 2 uger, medmindre der er truffet aftale, jf. stk. 13.

Stk. 18

Lønudbetaling skal finde sted om torsdagen så vidt muligt inden arbejdstidens ophør, medmindre andet er aftalt.

§ 23 Lønsedler

Stk. 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

Stk. 2 Elektroniske lønsedler

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.

Stk. 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

Stk. 1 Akkord m.m.

Hvor der forekommer akkorder, bonusordninger, produktionstillægsordninger og produktivitetsfremmende lønsystemer i øvrigt, er der højst adgang til ændringer af betalingsgrundlaget en gang pr. overenskomstår.

Stk. 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 produktivitetsfremmende lønsystem med dertil hørende betalingsgrundlag.

Stk. 3

Overenskomstparterne anbefaler, at der på ikke-permanente arbejdspladser i bygge- og anlægsområdet anvendes akkord eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, der kan fastsættes ved forhandling i den enkelte virksomhed.

Stk. 4

Krav om akkord skal fremsættes skriftligt 6 arbejdsdage efter påbegyndelsen af det arbejde, hvor akkord ønskes.

Stk. 5

Når en repræsentant for medarbejderne over for virksomheden eller dennes repræsentant fremsætter krav om akkord, skal arbejdsgiveren svare skriftligt herpå inden 6 arbejdsdage.

Stk. 6

Opnås ikke enighed om, hvorvidt et arbejde skal udføres på akkord eller ej, står det parterne frit at lade spørgsmålet afgøre efter regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7

Beslutter voldgiftsretten, at arbejdet skal udføres i akkord, henvises spørgsmålet om betalingen herfor til forhandling mellem parterne.

Opnås herved ikke enighed, fastsætter voldgiftsretten betalingen for arbejdet.

Stk. 8

Beslutter voldgiftsretten, at arbejdet skal udføres i timeløn, fastsættes denne i henhold til overenskomstens § 22.

Stk. 9

I tilfælde, hvor der lokalt indgås aftale om at anvende akkordsatserne 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.

Stk. 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:

Stk. 11

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

Stk. 12 Nye materialer og arbejdsmetoder

DIO III medlemmer er ikke – uden særlig aftale – omfattet af prisaf-taler, arbejdsmetoder m.v., der ikke allerede er kendt eller anført i Rørprislisten/Fjernvarmepreislisten, Naturgasaf-talen samt Lands-prislisten for Blikkenslagerarbejde.

Stk. 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

Stk. 1

Virksomheden betaler pension for voksne medarbejdere, som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i Danske Byggefag og DIO III eller Tekniq, eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Stk. 2

Med virkning fra 1. juni 2023:

Pensionsbidraget udgør 12 % af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagbetaling. Den ansatte betaler 2 % af bidraget, og virksomheden betaler 10 % af bidraget.

Med virkning fra den 1. maj 2025:

Pensionsbidraget udgør 13 % af medarbejderens ferieberettigede løn plus ferie- og særlig lønopsparing. Virksomheden betaler 11 % af bidraget og medarbejderen betaler 2 %.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1 pct.-point.

Stk. 3

Der er mulighed for den enkelte til at forhøje bidraget.

Stk. 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 pensionsselskabet.

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

Stk. 5 Pensionsbidragsberegning

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 feriegarantiordning beregnes i takt med at feriegodtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 6 Indbetaling af pensionsbidrag

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.

Stk. 7 Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, f.eks. overenskomst-baserede 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.

Stk. 8 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers barselsorlov, jf. § 30, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

Dette gælder dog ikke sociale forældre, der har fået overdraget ret til orlov efter § 30, stk. 12.

	pr. time	pr. måned
Arbejdsgiverbidrag	18,45 kr.	2.957,00 kr.
Arbejdstagerbidrag	3,69 kr.	592,00 kr.
samlet bidrag	22,14 kr.	3.549,00 kr.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 9 Sundhedsordning

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

Stk. 10

Bidraget udgør 0,15 % af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af virksomheden sammen med pensionsbidraget.

Stk. 11

Sundhedsordningen skal indeholde telefonrådgivning, hvis medarbejderen har brug for krisepsykologhjælp, misbrugsrådgivning eller en guide til sundhedsvæsenet.

Stk. 12

Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut eller kiropraktor for problemer i led, muskler og sener, der er opstået i forbindelse med arbejdet samt hurtig diagnose.

Stk. 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

Stk. 1 Varighed

Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 10 uger, regnet fra 1. hele fraværdsdag.

Virksomheden betaler løn under fravær på grund af tilskadekomst i indtil 11 uger, regnet fra 1. hele fraværdsdag.

Stk. 2 Tilbagefald

Ved yderligere sygefravær indenfor 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværdsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværdsperiode.

Hvis medarbejderen indenfor 14 kalenderdage fra første fraværdsdag i den efterfølgende fraværdsperiode oplyser, at sygefraværet skyldes anden sygdom end under den første fraværdsperiode, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den seneste fraværdsperiode. Arbejdsgiveren kan anmode om lægelig dokumentation. I givet fald påhviler det arbejdsgiveren at afholde udgiften hertil.

Stk. 3 Betingelser for sygeløn

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.

Stk. 4 Opgørelse af anciennitet

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

Stk. 5 Tilskadekomst i arbejdstiden

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

Stk. 6 Anciennitet under uddannelsesforløb

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

Stk. 7 Afbrydelse af anciennitet

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, mangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når virksomheden tilbyder det.

Stk. 8 Betaling

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

1. maj 2025	170,85 kr.
1. marts 2026	174,35 kr.
1. marts 2027	177,85 kr.

og højst for 37 timer pr. uge.

Stk. 9 Sygelønnens beregning

Sygelønnen beregnes som medarbejderens forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusiv systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden.

Stk. 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.

Stk. 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 170,85 kr./174,35 kr./177,85 kr.

Stk. 12 Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen

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.

Stk. 13

Ved akkordarbejde udbetales gældende dagpengesats omregnet pr. time.

Stk. 14 § 56-aftale

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. og 3. sygedag og lægebesøg

Stk. 1

Til medarbejdere og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasningen af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Stk. 2

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

Stk. 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.

Stk. 4

Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

Stk. 5

Det er dog en forudsætning, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Stk. 6

Hvis barnet fortsat er sygt efter den 1. hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige lønopsparing i det omfang, der er dækning på kontoen.

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 3

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 4

Der ydes betaling med samme sats som ved sygdom.

§ 29 Børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage og ledsagelse af nærtstående

Stk. 1

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 2

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

Stk. 3

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan – efter begæring herom – få udbetalt et beløb fra sin særlig lønopsparing.

Stk. 4

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år. Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Stk. 5

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

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

§ 30 Barsel

Stk. 1 Graviditetsorlov/barselsorlov

Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder, betaler virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov til mor).

Stk. 2

Til adoptanter betales løn under barsel i 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3 Fædreorlov/medmødreorlov

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

Stk. 4 Forældreorlov

Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 26 uger).

Stk. 5

Af disse uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1 (mor) ret til at afholde 9 uger, og den anden forælder har ret til at afholde 10 uger. Herudover er der ret til yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

Stk. 6

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

Stk. 7

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

Stk. 8

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger.

Stk. 9

Medmindre andet aftales skal orlov med løn varsles med 3 uger.

Stk. 10

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

Stk. 11 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Stk. 12

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden løn efter § 30, stk. 16.

Stk. 13

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden løn efter overenskomstens § 30, stk. 16.

Stk. 14

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 30, stk. 4 – 10, og det er en forudsætning for retten til løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og i øvrigt opfylder betingelserne i overenskomstens § 30.

Stk. 15 Manglende overholdelse af varsling af orlov

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.

Stk. 16 Betaling under orlov

Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 225,00 kr. pr. time.

Stk. 17

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

Stk. 18

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.

Stk. 19

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

Stk. 20 Refusion

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 21 Eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med virksomhedsbetaling ved barselsorlov kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger

fødselstids- punkt:				
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen.

KAPITEL 9. FERIE- OG SØGNEHEL- LIGDAGSREGLER

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

§ 31 Optjening af ferie

Stk. 1

Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).

Stk. 2

Ved ansættelse i kortere tid end én måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.

Stk. 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.

Stk. 4

Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 2

Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 3

Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 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 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfrie dage, 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.

Stk. 5 Hovedferie

Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).

Stk. 6

Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Stk. 7

Det kan lokalt aftales, at hovedferien afvikles i sammenhæng uden for ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog holdes i sammenhæng.

Stk. 8 Restferie

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.

Stk. 9 Lægning af ferie

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

Stk. 10

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

Stk. 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.

Stk. 12 Flytning af ferie

Virksomheden kan ændre tidligere fastlagt ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.

Stk. 13

Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.

Stk. 14

Allerede begyndt ferie kan ikke udskydes.

Stk. 15 Ferie på forskud

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

Stk. 1 Sygemelding før feriens begyndelse

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.

Stk. 2 Sygemelding efter feriens begyndelse

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.

Stk. 3 Raskmelding under kollektiv lukning

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.

Stk. 4

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

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 2

Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage, end medarbejderen har optjent i virksomheden.

Stk. 3

Parterne anbefaler, at den mellem parterneudarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til bilag 3.

Stk. 4

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

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3 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.

Stk. 4

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

Stk. 5

Sygeferiegodtgørelse af sygefraværdsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO.

Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

Stk. 6

Sygeferiegodtgørelse udgør i 2025 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	217,20 kr.	202,40 kr.
Ikke-faglærte	191,40 kr.	192,45 kr.

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

Stk. 7

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

§ 36 Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse

Stk. 1 Indberetning og udbetaling

Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse til e-Indkomst.

Stk. 2

Medarbejderen kan på www.borger.dk/feriepenge se den optjente feriegodtgørelse. Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.

Stk. 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.

Stk. 4 Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

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.

Stk. 5 Dødsfald

Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.

Stk. 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.

Stk. 7 Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

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.

Stk. 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

Stk. 1 Uoverdragelighed

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

Stk. 2 Forældelse af feriegodtgørelse

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.

Stk. 3 Afkald på ferie

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

Stk. 4 Modregning og tilbageholdelse

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.

Stk. 5 Arbejde i ferien

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.

Stk. 6 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om reglerne om ferie behandles efter gældende fagretlige regler.

Stk. 7 Feriepengegaranti

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

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

Udbetalingen foretages til 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.

Stk. 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 lønopsparing (søgnehelligdage-, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage)

Særlig lønopsparing (søgnehelligdage-, feriefridage, senior dage og børneomsorgsdage)

Stk. 1

Særlig lønopsparing samt fritvalgsdelen er sammensat på følgende måde:

	Søgnehelligdag- og feriefridagsopspa- ring	Fritvalgs- delen	Særlig lønop- sparing
1. marts 2024	9,90 %	+ 5 %	14,90 %
1. marts 2026	9,90 %	+ 6 %	15,90 %
1. marts 2027	9,90 %	+ 7 %	16,90 %

Særlig lønopsparing til at betale søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgsdelen udgør fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2024 indgår 14,90 % af medarbejderens ferieberettigede løn, herunder af den overenskomstmæssige sygeløn.

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2026 indgår, stiger særlig lønopsparing til	15,9 %
---	--------

Fra begyndelsen af den lønningsuge hvori 1. marts 2027 indgår, stiger særlig lønopsparing til	16,9 %
---	--------

Stk. 2 Betaling

Den henlagte opsparing udbetales dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag 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.

Stk. 3 Forskud

Forskudsbeløbene pr. dag udgør kr. til voksne medarbejdere:

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

Som ”helligdage” regnes:

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

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, 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.

Stk. 4 Udbetaling af forskud

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

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

Stk. 5 Ret til forskud

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

Stk. 6 Restbeløb

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.

Stk. 7 Fratrædelse

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

Stk. 8 Arbejde på søgnehellidag

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

Stk. 9 Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere

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.

Stk. 10 Dødsfald

Ved dødsfald tilfalder den særlige lønopsparing afdødes bo.

Stk. 11 Garanti

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

Stk. 1 Optjening

Op til 5 år før det kalenderår, hvor medarbejderen kan gå på folkepension, kan virksomheden og medarbejderen skriftlig aftale, at af pensionsbidraget på 13 % jf. § 25 kan op til 11 % indsættes på medarbejderens særlig lønopsparing.

Stk. 2 Afholdelse

I de kalenderår, hvor særlig lønopsparing optjenes, kan det endvidere aftale at reducere arbejdstiden eller afholde ekstra seniordage. Antallet af seniordage må dog ikke betyde, at særlig lønopsparing går i underskud.

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 5 Seniorordningens første år

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

Stk. 6 Placering

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

Stk. 7 Forskudsbetaling

Seniorforskud udbetales efter bestemmelserne i henhold til bestemmelserne i § 39, stk. 2-6. Seniordage kan dog holdes uden forskud.

Stk. 8 Udbetaling af pensionsbidrag

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

Stk. 9 Anmærkning

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.

Stk. 10

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således at medarbejdere tidligst kan holde ekstra seniorfridage i kalenderåret 2018. Alleerede aftalte seniorordninger fortsætter uændret, medmindre virksomheden og medarbejderen aftaler andet.

KAPITEL 10. SAMARBEJDET

§ 41 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant

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.

Stk. 2 Valg af tillidsrepræsentant

Valget betragtes kun som gyldigt, når over en tredjedel af medarbejderne har stemt på den pågældende.

Stk. 3 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Alene medarbejdere, der er medlem Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark har stemmeret.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 6 Organisering

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

Stk. 7 Efteruddannelse af tillidsrepræsentant

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 indtægtsstab, 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 der 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.

Stk. 8 Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter

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.

Stk. 9

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentant-hverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Stk. 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.

Stk. 11

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og anlægsbranchens udviklingsfond.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 14 Tillidsrepræsentantens virksomhed

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).

Stk. 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.

Stk. 16

På virksomheder, hvor der ikke skal findes sikkerhedsorganisation, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 19

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelser og afskedigelser.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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, afgår, 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.

Stk. 24 Tillidsrepræsentantsmøder

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 samarbejdsudvalg 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 28 Tillidsrepræsentantstillingens ophør

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.

Stk. 29

Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan i varselsperioden ikke afbrydes, før hans organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsesberettigelse ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 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.

Stk. 31

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den foranævnte 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.

Stk. 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.

Stk. 33

Hvis forbundet skønner, at afskedigelsen er uberettiget, er modparten pligtig at underkaste sig voldgiftsretlig afgørelse af sagen.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 36 Fællestillidsrepræsentant

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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 39 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

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.

Stk. 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.

Stk. 41 Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes

Hvis medarbejderne på et arbejdssted slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 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

Stk. 1 Samarbejdsudvalg

I virksomheder som indenfor ét år gennemsnitligt har haft 35 medarbejdere, kan der oprettes et samarbejdsudvalg, hvis enten ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne ønsker det.

Stk. 2

Hvis antallet af medarbejdere falder til under 35, kan ledelsen eller et flertal blandt medarbejderne med ét års varsel kræve samarbejdsudvalget nedlagt.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 5 Samarbejdsråd

DIO III og forbundene i Danske Byggefag opretter et samarbejdsråd.

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 2

Der opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. maj 2025 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 70 øre.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2026 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 75 øre.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2027 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 80 øre.

Stk. 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.

Stk. 4

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, i 1. kvartal for det forudgående år. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten starter eller fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller ferieberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger, herunder heller ikke beregninger, som efter overenskomsten beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling i 1. kvartal 2026.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet finansieres via Arbejdsmiljø- og Samarbejdsfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

KAPITEL 11. UDDANNELSE

§ 44 Efteruddannelse

Stk. 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.

Stk. 2

Overenskomstparterne anbefaler, at der i de enkelte virksomheder planlægges et uddannelsesforløb for medarbejderne efter virksomhedens og medarbejdernes behov og giver tilsagn om at medvirke til planlægning heraf, såfremt parterne er enige om at anmode organisationerne om assistance.

Stk. 3

Deltagelse i efter- og videreuddannelse placeres under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 4 Uddannelse til afskedigede medarbejdere

Note: Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til 2 ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold.

Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har afhængigt af deres almindelige opsigelsesvarsel ret til op til 2 ugers frihed i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse med tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond (BAUF). Disse uger erstatter al ret til selvvalgt uddannelse.

Stk. 5

Op til 2 ugers kursusdeltagelse efter afsnit 2 kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.

Stk. 6

Medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere 2 ugers frihed til deltagelse i uddannelse med tilskud fra BAUF.

Kursus deltagelsen med henvisning til ovenstående kan gennemføres indenfor 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende.

Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- a) Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til.
- b) Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, dog senest inden opsigelsens udløb, skriftligt meddele virksomheden om retten til disse op til 2 ugers uddannelse ønskes benyttet. Tilskuddet fra BAUF følger de almindelige regler herfor. Der kan være tale om et eller flere kurser.
- c) Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med tilskud fra BAUF viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.
- d) Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens regler.

Ovenstående stk. 4-6 træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til BAUF den 1. september 2025.

§ 45 DA/LO Udviklingsfond

Den i henhold til mæglingforslaget af 28. marts 1973 oprettede uddannelsesfond fortsætter med et arbejdsgiverbidrag svarende til 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelser.

Bidraget forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori indgår:

1. januar 2026	49 øre
1. januar 2027	51 øre

§ 46 Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1

Organisationerne har etableret Bygge – og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter – og videreuddannelse.

Frihed til uddannelse

Stk. 2

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

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

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

Stk. 3

Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetence vurdering 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.

Stk. 4

Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige

uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Stk. 5 Anvendelsesmuligheder

Fondens midler kan bl.a. anvendes til:

- Kompetencevurdering.
- Faglig efter- og videreuddannelse, herunder AMU-kurser og udvalgte akademiuddannelser.
- Opkvalificering af ufaglærte.
- Deltagerbetaling til bl.a. udvalgte AMU-kurser og akademiuddannelser.
- Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder, herunder forberedende voksenundervisning (FVU), ordblindeundervisning, Danskuddannelse til udlændinge og Almen voksenuddannelse (AVU).

For yderligere information henvises til www.pension.dk.

Stk. 6 Bidrag

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

Stk. 7 Tilskud

Virksomhederne kan søge om tilskud i fonden. Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastsætter tilskudssatser. Ansøgning foretages via www.pension.dk eller i forbindelse med tilmeldingen på voksenuddannelse.dk.

Ansøgninger

Stk. 8

Virksomheden kan søge om midler i fonden.

Stk. 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.

Stk. 10

Fonden udarbejder et ansøgningsskema, der nærmere beskriver retningslinjerne for udbetaling.

Uoverensstemmelser**Stk. 11**

Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Kompetenceudviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Stk. 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

Stk. 1 Opsigelsesvarsler

Inden for de første 6 måneder er ingen af parterne forpligtede til at afgive noget varsel i forbindelse med en afbrydelse af ansættelsesforholdet.

Stk. 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.

Stk. 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, materiemangel eller lign., såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

Stk. 4

Vedvarer en fraværperiode, der skyldes sygdom, fortsat militærtjeneste eller barselshvile, ud over 4 måneder, tæller kun de første 4 måneder med i anciennitetsberegningen.

Stk. 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.

Stk. 6 Opsigelse under sygdom og ferie

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 uforskyldt 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.

Stk. 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 søgnehellidage 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.

Stk. 8 Bortfald af opsigelsesvarsler

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.

Stk. 9

For medarbejdere, der er antaget til at udføre et bestemt bygningsarbejde uden for virksomhedens område, gælder ingen opsigelsesvarsler.

Stk. 10 Frihed i forbindelse med afskedigelse

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 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Stk. 11 Generhvervelse af ancienniteten

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.

Stk. 12 Erstatning for manglende varsel

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 timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

Stk. 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:

Stk. 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.

Stk. 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).

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 18

Ansættelse af medarbejdere finder fortrinsvis sted ved arbejdstids begyndelse mandag.

Fratrædelse kan kun finde sted med kalenderugens afslutning.

Stk. 19

For medarbejdere, som efter foranstående har krav på opsigelsesvarsel, kan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

Stk. 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

Stk. 1

Der er mulighed for at hjemsende medarbejdere på grund af vejrmæssige forhold eller materiale-mangel i henhold til vejledning til bekendtgørelse om dagpengegodtgørelse.

Stk. 2

Medarbejdere er i forbindelse med vejrlig friholdt for de overenskomst-mæssige opsigelsesregler overfor virksomheden. Virksomheden er forpligtet til at underskrive en frigørelsesattest.

Stk. 3

Opsigelse fra virksomhedsside kan ikke finde sted i vejrligsperioder.

Stk. 4

Hjemsendelsesperioden under vejrlig tæller med i medarbejderens anciennitet.

Stk. 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

Stk. 1 Lokalforhandling

Enhver uenighed af faglig karakter mellem medlemmer af undertegnede organisationer må ikke have arbejdsstandsning til følge, men bør søges bilagt efter nedenstående regler.

Stk. 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.

Stk. 3

Såfremt medarbejderne eller virksomheden ønsker det, kan en repræsentant fra organisationerne bistå ved forhandlingerne.

Stk. 4

Parterne har pligt til at nedskrive resultatet af de førte forhandlinger i et referat, som underskrives af begge parter.

Stk. 5 Mægling

Opnås der ikke lokalt en løsning af striden, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til mægling.

Stk. 6

Mæglingsmøde skal afholdes i alle tilfælde, såfremt en af parterne ønsker det.

Stk. 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.

Stk. 8

Mæglingsmødet tilstræbes afholdt på arbejdspladsen inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.

Stk. 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.

Stk. 10 Organisationsmøde

Såfremt organisationerne er enige, kan en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten eller voldgiftsbehandling, behandles på et møde mellem organisationerne.

Stk. 11

Begæring om organisationsmøde skal fremsættes over for den modstående organisation senest 4 uger efter mæglingsmødets afholdelse.

Stk. 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.

Stk. 13

På organisationsmødet fremlægges sagen mundtligt for mæglingsmændene suppleret af repræsentanter for de implicerede parter, der har mødepligt.

Stk. 14

Forhandlingslederne søger herefter ved direkte forhandling at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Stk. 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.

Stk. 16

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. 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.

Stk. 17 Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling enighed om en løsning, skal sagen, for så vidt angår forståelsen af en foreliggende lønaftale med almindelige bestemmelser eller en mellem organisationerne bestående overenskomst forelægges en faglig voldgift til afgørelse, hvis en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Stk. 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.

Stk. 19

Voldgiftbegæringen skal indeholde en redegørelse om uoverensstemmelsens art og omfang samt vedlægges genparter af referaterne fra den forudgående fagretlige behandling.

Stk. 20

Voldgiftsmødet berammes efter aftale organisationerne imellem.

Stk. 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.

Stk. 22

Faglige spørgsmål skal behandles af en faglig opmand, og juridiske spørgsmål skal behandles af en juridisk opmand.

Stk. 23

Ved faglige spørgsmål forstås normalt prislister/priskurant spørgsmål eller spørgsmål vedrørende prisfortolkningsområder, og ved juridiske spørgsmål forstås normalt spørgsmål vedrørende øvrige overenskomstspørgsmål.

Stk. 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.

Stk. 25

Hvis organisationerne finder det hensigtsmæssigt, kan de i fællesskab vælge en fast faglig og/eller juridisk opmand for et kalenderår ad gangen. Genvalg kan finde sted.

Stk. 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.

Stk. 27

Senest 10 arbejdsdage før voldgiftsmødet fremsender den indklagede organisation på tilsvarende måde svarskrift med eventuelle bilag til modparten og opmanden.

Stk. 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.

Stk. 29

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Stk. 30

Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmefler-tal.

Stk. 31

Opnås der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden alene afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.

Stk. 32

Ingen kan være medlem af mæglingsudvalget eller voldgiftsretten, når den pågældende sag drejer sig om spørgsmål vedrørende arbejdsforholdene på et arbejdssted, hvor vedkommende har personlig interesse.

Stk. 33 Konflikt

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.

Stk. 34 Tidsfrister

Såfremt den klagende part undlader at overholde ovenstående tidsfrister, er sagen tabt for klageren samt retten til at videreføre den omstridte sag.

Stk. 35

Ovenstående kan kun fraviges, såfremt der mellem organisationerne er truffet skriftlig aftale herom.

Stk. 36 Udbetaling efter mægling og voldgift

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 bortvisningssager

Stk. 1

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Stk. 2

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 1 Indledende bestemmelser

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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 6 Organisationsmøde

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

Stk. 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.

Stk. 8

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

Stk. 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.

Stk. 10

Angår kravet en enkelt medarbejder forudsætter udleveringen af baggrundsoplysninger medarbejderens samtykke.

Stk. 11

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

Stk. 12

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

Stk. 13 Faglig voldgift

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt.

Stk. 14

For virksomheder, der ikke er medlem af DIO III, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 17 Orientering af forbundene

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

Stk. 18 Fortrolighed

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

Stk. 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".

Stk. 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

Stk. 1

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

Stk. 2

Hvis overenskomtparterne efterfølgende finder det formålstjenligt, skal der hurtigst muligt, dog senest 5 arbejdsdage efter begæring herom, holdes et opfølgningsmøde – så vidt muligt på virksomheden.

Stk. 3

Bestemmelserne ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens regler herom.

KAPITEL 14. LIGELØNSNÆVN

§ 56 Ligelønsmåvnet

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsmåvnet efter følgende regler:

Stk. 1 Overordnede rammer

Ligelønsmåvnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesmåvnet.

Stk. 2

Måvnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstmplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Måvnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Stk. 3

Måvnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Stk. 4

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Måvnet.

Stk. 5

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktions-system.

Stk. 6

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Måvnet 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.

Stk. 7

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 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 multisjak, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper.

Stk. 2

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

§ 59 Elektroniske dokumenter

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 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").

Stk. 2

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når 2 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.

Stk. 3

Uoverensstemmelser om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten kan behandles i henhold til de fagretlige regler.

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 2

Lokale aftaler, kutymen 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.

Stk. 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.

Stk. 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 mæglingsmøde, eventuelt organisationsmøde.

Stk. 5

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

Stk. 6

Forannævnte bestemmelser gælder dog kun i det omfang, de ikke tilsidesættes af reglerne i §§ 21, 22 og 24.

Stk. 7

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer virksomheden de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

Stk. 8 Lokalaftaler når der ikke er valgt en tillidsrepræsentant

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

§ 62 Gensidige forpligtelser

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

Stk. 1 Forbud mod andre bestemmelser

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.

Stk. 2 Adgang til at beskæftige ufaglært arbejdskraft

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

Stk. 3 Orientering om indgåede aftaler

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.

Stk. 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.

Stk. 5 Undtagelser

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 2025 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 2028.

København, den 12. marts 2025

For DI Overenskomst III:

For Dansk Metal:

For Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark:

KAPITEL 16. LÆRLINGEBESTEMMELSER I

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

PROTOKOLLAT OM LØN TIL LÆRLINGE OG UDVALG OM LÆRLINGE

Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde med henblik på at undersøge, om Metal- og Blik- og Rørarbejde overenskomstens 'Lærlingebestemmelser I' i Kapitel 16 og Protokollat om befordringsgodtgørelse for lærlinge kan udgå og erstattes af en henvisning til Industriens Overenskomst.

- Parterne er ydermere enige om, at i den mellemliggende periode vil følgende protokollater være gældende fra forligene på Byggeri og Industriens Overenskomst 2025:
- Byggeri nr. 18 Protokollat om Ændring af lærlingebestemmelse om betaling af skolehjem
- Industriens Overenskomst nr. 10 Protokollat om Ny tekststruktur i Lærlingebestemmelser § 8
- Industriens Overenskomst nr. 12 Protokollat om Befordringsgodtgørelse for lærlinge
- Industriens Overenskomst nr. 53 Protokollat om Aftale om forhøjelse af pensionssatser for 18-19-årige lærlinge og elever

Parterne er enige om, at udvalgsarbejdet skal være afsluttet inden overenskomstforhandlingerne i 2028.

På trods af ovenstående aftale er parterne enige om at opdatere lønsatserne i 'Lærlingebestemmelser I' § 8, stk. 1 jf. satserne i forliget til Industriens Overenskomst 2025 Protokollat nr. 1 'Lønforhold og betalingssatser'.

København, den 12. marts 2025

§ 1 Område

Stk. 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

Stk. 2

Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af Industriens Overenskomst mellem CO-industri og DIO I

Stk. 3 Erhvervsgrunduddannelsen

Bortset fra §§ 2, 16 og 17 gælder Lærlingebestemmelserne for lærlinge under praktikdelen af Erhvervsgrunduddannelsen (EGU)

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 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.

Stk. 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

Stk. 1

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

		1. marts. 2023	1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
1	0-1 år	77,05	79,75	82,95	85,85	88,85
2	1-2 år	87,35	90,40	94,00	97,30	100,75
3	2-3 år	93,90	97,20	101,10	104,65	108,30
4	3-4 år	108,75	112,55	117,05	121,15	125,40
5	Over 4 år	131,40	136,00	139,90	143,40	146,90

Alle beløb er i kroner.

Stk. 2

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingsatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærerling 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.

Stk. 3 Skoleophold

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

Stk. 4 Satsændringer og merit

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

Hvor en lærerling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærerling 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.

Stk. 5 Øvrige lærlinge

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.

Stk. 6 Forlængelse af uddannelsen

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.

Stk. 7 Genetillæg

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

Stk. 8 ATP

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

Stk. 9 Værnefodtøj

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

Stk. 10 Løn til voksne lærlinge

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 uddannelses-aftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til Industriens Overenskomst § 22.

Stk. 11 ErhvervsGrundUddannelse

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 forsømmelser 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

Stk. 1

Lærlinge kan opnå frihed uden løn, af maks. 1 uges varighed, til deltagelse i et af forbundenes ungdomskurser vedrørende overenskomst for lærlinge.

Stk. 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 forsikringsydelser

Stk. 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.

Stk. 2

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 7.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 6

Voksne lærlinge fortsætter i pensionsordningen i læretiden, hvis de er omfattet af ordningen, inden de indtræder i læreforholdet. For voksne lærlinge kan læretid tælle som en del af de 2 måneders anciennitet, der kræves for at indtræde i pensionsordningen.

Stk. 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.

Stk. 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 søgnehellidage

§ 14 Ferie

Stk. 1

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

Stk. 2 Supplerende feriebetaling

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.

Stk. 3 Ferielukning

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 søgnehellidage

Stk. 1

Betalingen for søgnehellidage 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.

Stk. 2

Der ydes ikke betaling for søgnehellidage, 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.

Stk. 3

Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehelligdage 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.

Stk. 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

Stk. 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

Stk. 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.

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

Kap. VIII. Uoverensstemmelser/forhandlingsregler

§ 17 Arbejderorganisationernes påtaleret

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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 2025.

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

PROTOKOLLAT OM BEFORDRINGS- GODTGØRELSE 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 befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel 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 befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse 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. LÆRLINGEBESTEM- MELSER 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 DI's hjemmeside di.dk.

PROTOKOLLATER

PROTOKOLLAT 1

Arbejds miljø

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) Arbejds miljø i virksomheder
- 2) Parternes indsats overfor virksomheder
- 3) BAM-BUS og Videntjenesten
- 4) Parternes arbejdsmiljøpolitiske indsats

I det følgende uddybes de enkelte dele i indsatsen.

(1) Arbejds miljø i virksomheder

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

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

arbejdsmiljøorganisationen (AMO) er påkrævet, foregår dette samarbejde heri.

Parterne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed.

Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger og tekniske hjælpemidler til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse. I den forbindelse kan den ansatte søge vejledning, hvis den ansatte er i tvivl om, hvorvidt en arbejdssituation indebærer en risiko for sikkerhed og sundhed. Vejledningen kan f.eks. hentes gennem virksomhedens AMO, Byggeriets Arbejdsmiljøbus (BAM-BUS), Branchefællesskab for Arbejdsmiljø i Bygge og Anlæg (BFA Bygge og anlæg), organisationerne eller Arbejdstilsynet.

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

(2) Parternes indsats overfor virksomheder

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

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

Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder

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

Reglerne på AMO-området er blevet opdateret. BFA Bygge og Anlægs materialer på området bliver opdateret, og parterne formidler materialet i en fælles indsats, der retter sig til virksomheder både med og uden AMO.

Indsats om sikkerhedskultur og adfærd

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

Parterne har publiceret et online adfærds katalog som parterne vil drifte og følge i overenskomstperioden samt udbrede kendskab til.

(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. 11 fuldtidskonsulenter, herunder en konsulent med fokus på arbejdsmiljø i byggeriets tidlige faser (Videntjenesten), samt en sekretær og en sekretariatsleder.

Parterne er enige om:

- at puljen til at drive BAM-BUS er 13 øre pr. time, og at midlerne hentes i eksisterende Fond for Samarbejde og Arbejdsmiljø
- at BAM-BUS skal samle viden og formidle til branchens aktører. Formidlingsindsatsen skal koordineres med BFA Bygge og Anlæg
- at BAM-BUS skal fungere som konsulenttjeneste, hvor konsulenterne er neutrale i forhold til parternes særinteresser
- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt om brancherettet supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvorefter det skal afklares, om den supplerende arbejdsmiljøuddannelse fremover skal udbydes.
- at BAM-BUS gennemfører et pilotprojekt i overenskomstperioden om afklaring af arbejdsmiljøforhold. Gennemførelse af pilotprojektet forudsætter, at BAM-BUS udvides med en

fuldtidskonsulent. Dette sker under forudsætning af, at der kan opnås fuld dækning i eksisterende fonde.

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 sikres 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 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 2

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 danskkundskaber hos ikke-dansktalende medarbejdere i branchen. Endvidere er parterne enige om, at der mangler et effektivt offentligt uddannelses tilbud 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 3

Natarbejde og helbreds kontrol

1. Almindelige regler

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

Ved natarbejder forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden. Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum.

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

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde:

- Højest 3 nattevagter i træk
- Højest 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem 2 vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

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

De lokale parter, eventuelt 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, og
- b) Dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler i pkt. 1 i protokollatet uændret.

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

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol.
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - Risikovurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde. Risikovurderingen skal foretages på baggrund af en afdækning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold.
 - Handlingsplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer ved natarbejde, som ikke kan løses umiddelbart.
 - Gennemførelse af handlingsplanen og opfølgning på de iværksatte foranstaltninger.

Den særlige APV kan ikke fagretlig behandles.

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

3. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt, og senest 2 uger efter til en uges udgang, omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder 1 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, med 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.

4. Overenskomstparternes øvrige tiltag vedrørende natarbejde

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 natarbejdere tilbyder helbreds kontrol.
- Informationsmateriale om natarbejde og om helbreds kontrol ved natarbejde.
- Spørgeskema til brug for helbreds kontrol af natarbejdere, der ikke er fyldt 50 år, og udfører natarbejde.
- Drøfte behovet for fælles informationsaktiviteter om det udarbejdede materiale.
- DIO I og CO-Industri har igangsat forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger. Udvalget følger denne forskningsindsats.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 4

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.

1. Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsdeling)

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).

2. Varsel og omfang

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

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

Forkortet arbejdstid kan 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.

3. Hjemsendelsesperiode

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

4. Ansættelse og frigørelse

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

5. Ændringer og ophør

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.

6. Hasteordre

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

7. Overarbejde

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.

8. Afgrænsning

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.

9. Uddannelse

Uddannelse bør være drøftet før arbejdsfordelingen ansøges.

10. Særlig bestemmelser

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

11. Funktionærlignende ansatte

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

København, den 30. marts 2009

PROTOKOLLAT 5

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 6

Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om at ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau via ordningen om erhvervsuddannelse for voksne med to års relevant 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 7

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 8

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 9

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes 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 10

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 voksenlærlinge-forløb eller relevant AMU-kontraktuddannelse. Der kan søges om støtte fra Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i realkompetencevurdering.

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

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

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

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

4. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at medarbejdere i branchen, selv kan søge tilskud i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfonden.
5. Parterne er enige om at anbefale virksomheder og medarbejdere at gøre brug af Pensiondanmarks efteruddannelsessite til planlægning af kompetenceudvikling.

6. For at styrke opkvalificeringen i bygge- og anlægsbranchen er parterne enige om at etablere et opkvalificeringsteam i Byggeriets Uddannelser. Teamet har til formål at understøtte opkvalificering af voksne gennem AMU-kontraktuddannelser eller som voksenlærlinge. Desuden skal teamet understøtte øget brug af AMU med særligt fokus på bæredygtighed, klimatilpasning og cirkulær økonomi. Teamet skal sikre koordinering af rekrutteringsindsatser på tværs af erhvervsskoler og faglige udvalg samt sikre samarbejde mellem AMU og EUD og sammenhæng til den eksisterende opsøgende indsats. Der afsættes ressourcer til en projektansættelse af 2 konsulenter i overenskomstperiodens varighed fra Fonden for Samarbejde og Arbejdsmiljø. Opkvalificeringsteamets indsats evalueres af parterne inden overenskomstperiodens udløb.
7. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på overstående muligheder, fx ved
 - løbende målrettede informationsindsatser om mulighederne for at overkomme barrierer i form af manglende almene kompetencer, om løft af ufaglærte til faglært niveau som voksenlærlinge eller gennem AMU-kontraktuddannelser samt om videreuddannelsesmuligheder på akademiske niveau.
 - 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 11

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 12

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 13

Supplerende ferie for udstationerende virksomheder

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

Parterne er enige om følgende.

Formål

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

Bestemmelserne i overenskomstens 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

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

Betaling af ferie

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

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

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

Det følger af udstationeringslovens § 6, stk. 1, at hvis den lovgivning der i øvrigt finder anvendelse på ansættelsesforholdet, er mindre gunstig 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 feriefridags-opsparing, 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 ferie-kasse 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 ferie-aftale 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 14

Pensionsforhold for udstationerende virksomheder

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

Formål

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

Pligt til at betale pensionsbidrag

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

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

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

Kontakt til PensionDanmark

Der er enighed om, at parterne efterfølgende optager drøftelser med PensionDanmark med henblik på den praktiske implementering af aftalen i 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 15

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 medarbejders løn og ansættelsesforhold indgået mellem Dansk Byggeri og 3F den 1. oktober 2018.

København, den 19. marts 2020

PROTOKOLLAT 16

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 lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en 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 17

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 18

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 19

Aftale om håndtering af sager om manglende indberetning, indbetaling og rykkere vedrørende uddannelsesfonden

Dette protokollat er en sammenskrivning af OK2025 IO-protokollat nr. 34 og 48. Formålet med protokollatet er at aftale en procedure for, hvordan PensionDanmark, DI, Dansk Metal samt Blik – og Rørarbejderforbundet Danmark skal forholde sig i tilfælde af manglende betaling af bidrag til overenskomstaftalte fonde.

Gældende praksis for opkrævning

PensionDanmark Uddannelsesfonde (PDU) opkræver bidraget til fonde nævnt i de respektive overenskomster, bortset fra DA/LO-Udviklingsfonden (herefter benævnt "Fondene").

Opgørelse

PDU opgør på baggrund af oplysninger fra PensionDanmark Pensionsforsikringsselskab ("Forsikringsselskabet") for hver medarbejder omfattet af en af Fondene, hvor mange timer der indgår i de perioder virksomheden har indbetalt pensionsbidrag for den enkelte medarbejder i halvåret. Antallet af arbejdstimer opgøres på baggrund af antallet af hele arbejdsdage i de indberettede lønperioder. En hel arbejdsdag opgøres til 7,4 timer.

Bidraget til Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond udgør 520 kr. årligt, hvilket er aftalt til at udgøre 0,33 kr. pr. arbejdstime.

Ansatte under ordning om fleksjob indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Forsikringsselskabet videresender oplysning om antallet af medarbejdere samt antallet af arbejdstimer til PDU på baggrund af virksomhedens indberetning af pensionsbidrag. PDU opgør bidraget til Fondene på baggrund af Forsikringsselskabets oplysninger.

De overenskomstaftalte bidrag omgøres til et halvårligt bidrag, der forfalder til betaling halvårligt bagud den 15. september (1. halvår), og den 15. marts (2. halvår året før). PDU udsender opkrævning af bidrag

til samtlige virksomheder, som er omfattet af pligten til at indbetale bidrag til Fondene. Udsendelsen sker 1½ måned efter udgangen af det halvår, opkrævningen vedrører. PDU udsender én halvårlig fællesopkrævning til den enkelte virksomhed på det samlede bidrag til Fondene.

Rykkerprocedure

Betaler en virksomhed ikke bidraget rettidigt, udsender PDU rykker til virksomheden 15 hverdage efter forfaldstidspunktet med en betalingsfrist på 21 dage. Samtidig med rykkerudsendelsen sendes en liste til DI, der har mulighed for at oplyse deres medlemmer om betaling til fondene.

Betaler virksomheden ikke det skyldige beløb efter første rykker, udsendes anden rykker til virksomheden med besked om, at hvis betalingen ikke sker inden fristens udløb på ikke under 10 dage, jf. Inkasolovens § 10 stk. 3, vil kravet blive overdraget til inkasso uden yderligere varsel, og oplyses samtidig om, at dette kan medføre yderligere omkostninger for virksomheden. Samtidig pålægges virksomheden en bod på 1.000 kr., der opkræves sammen med bidraget til Fondene. Bodan tilfalder organisationerne.

Efter 2. rykkers frist fremsender PDU besked til virksomheden om, at virksomheden er blevet pålagt bod i henhold til 1. og 2. rykker for manglende indbetaling til Byggeriets uddannelsesfonde i alt 2.000 kr. i samme besked oplyses der om, at eksisterende opgørelse på den pågældende overenskomstkode det efterfølgende halvår vil blive opskrevet med 25 %.

Regulering af bodsbeløb

Bodsbeløbene i denne organisationsaftale reguleres ved overenskomstfornyelserne med samme procentsatser som mindstebetalings-satserne for timelønsarbejde i denne overenskomst.

Indkrævning ved manglende indbetaling efter anden rykker

Indbetaler virksomheden ikke det skyldige beløb sender PDU opkrævningen til inkasso hos ekstern advokat.

Hvis situationen skulle opstå, hvor PDU ikke kan opkræve det skyldige beløb samt bod og har udtømt samtlige tilgængelige retsmidler, vil sagen blive overført til organisationerne, til fagretslig behandling.

Ekstraomkostningerne ved at etablere og drive ovenstående rykkerproces pålægges de fonde, som har aftalt ovenstående rykkerproces med PDU. Omkostninger fordeles med de sædvanlige fordelingsnøgler i PDU.

Ovenstående opkrævnings- og rykkerprocedure træder i kraft i forbindelse med den opkrævning, som udsendes i begyndelsen af 2026 vedrørende bidragspligten for andet halvår 2025.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 20

Organisationsaftale om databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivning af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 21

Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være data-ansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til Protokollat om Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til IT-faciliter har tillidsrepræsentanten "*mulighed for – med virksomheden – at aftale adgang til it-faciliteter.*"

Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet og DIO III er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Data-tilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet og DIO III anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Parterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

København, den 12. marts 2025

BILAG A

Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået

mellem

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

og

[virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer").

I henhold til protokollat om Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanters adgang til it-faciliteter er parterne enige om, at tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne har mulighed for – med virksomheden – at aftale adgang til it-faciliteter.

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller

vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3.

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning *"Databeskyttelse i ansættelsesforhold"*.

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets *"Vejledning om de registreredes rettigheder"*.

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandler, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt.

4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven behandles ved de almindelige domstole. De resterende dele af aftalen kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsig aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Inden opsigelse af aftalen skal parterne påbegynde forhandlinger om ny aftale. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

PROTOKOLLAT 22

Opsamling af udeståender

Parterne har set nærmere på følgende protokollater fra forliget på Industriens Overenskomst og Byggeriet 2025:

- Industriens Overenskomst nr. 46 Protokollat om Indberetning til Indkomstregistreret under uddannelse
- Byggeri nr. 9 Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje
- Byggeri nr. 25 Protokollat om Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere

Parterne er enige om at drøfte resultaterne fra ovenstående protokollater ved næste overenskomstforhandling i 2028.

Derudover har parterne set nærmere på:

- Industriens Overenskomst nr. 33 Protokollat om Procesaftale vedrørende deltid

Parterne er indtil videre enige om at afvente afgørelsen i ovennævnte protokollat. Nærværende aftale afskærer ikke i øvrigt parterne fra hver især eller i fællesskab at rejse sager om spørgsmålet.

København, den 12. marts 2025

PROTOKOLLAT 23

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst III og Dansk Metal og Blik og Rørarbejderforbundet i Danmark.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundet/afdelingen/kredsen er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger/kredse.

København, den 12. marts 2025

BILAG 1

Ansættelsesbevis



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem medarbejder:

Navn: [indsæt medarbejderens navn]
 Adresse: _____
 Post-nr.: _____
 Fødselsdato: _____
 Til: _____
 nr.: _____
 Pengeinst.: _____
 Konto: _____
 nr.: _____

og virksomhed:

Navn: _____
 Adresse: _____
 CVR-
 nr.: _____
 Til: _____
 nr.: _____

1.

Ansæt pr.: _____

Ansættelsesstedet er ét af følgende (se evt. nærmere herom i Rørprislistens afsnit 03 Befordringsgodtgørelse m.v.):

- ☐ Virksomhedens adresse: _____
☐ Virksomhedens filialadresse: _____
☐ Medarbejderens bopælsadresse med følgende arbejdssted: _____
☐ Du kan frit bestemme sit arbejdssted.

Ansæt som (angiv stillingsbetegnelse): _____

Såfremt ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden varsel, angives ophædstidspunkt: _____

2.

For ansættelsesforholdet gælder den mellem DI Overenskomst III og Dansk Metal/Blik og Rør gældende overenskomst: Overenskomst for Metal, blik og rørarbejde.

3.

Der betales pension til Pension Danmark i henhold til overenskomsten

☐ Ja ☐ Nej

Hvis "nej" anføres manglende anciennitet i måneder: _____

Du er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er: _____

4.

Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet ved timelønsarbejde: _____ kr.

Du er derudover omfattet af den særlige lønopsparing, som følger den til enhver tid gældende overenskomstmæssige sats.



Lønnen udbetales:

☐ Hver 14. dag

☐ Månedsvi

Andet: _____

Derudover kan der forekomme overarbejdsbetaling, forskudtstillæg, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg, efter 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. For så vidt angår arbejdstid - den normale arbejdstid, overarbejde, arbejde på forskudt tid og skiftehold mv. - henvises til overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler.

Angiv arbejdstimer ved deltid/beskæftigelse: _____ timer/uge.

6. Helbred: Du bekræfter, at du ikke er bekendt med at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for din arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.
7. 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 2. sygedag. Virksomheden kan kræve mulighedserklæring mv. efter reglerne i sygedagpengeloven.

Øvrigt fravær: Alt øvrigt fravær, f.eks. ferie og lignende skal være aftalt.

For rettigheder til fravær med løn, herunder bl.a. løn under barsel og betaling under barns sygedag, henvises til overenskomsten.

☐ Du har ret til fravær med løn, udover de rettigheder, der fremgår af overenskomsten.

Du har ret til: _____

☐ Du har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der fremgår af overenskomsten.

Du har ret til: _____

Ferie: Ferieloven og overenskomsten er gældende for ansættelsesforholdet.

Opsigelse: Der henvises til bestemmelserne i overenskomsten om opsigelsesvarsler.

Personalehåndbog udleveret ☐ Ja ☐ Nej

Øvrige forhold:



Den: _____

Den: _____

Virksomheden

Medarbejder



VEJLEDNING til elektronisk blanket

Til punkt 1:

Ansættelsestidspunktet angives.

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

Hvis medarbejderen frit kan vælge sit arbejdssted skal dette udtrykkeligt fremgå af ansættelsesbeviset.

Vælg det fag/stilling, som den ansatte skal beskæftiges i/med.

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

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives DIO III.

Som lønmodtagerorganisation angives det forbund, der er lønmodtagerpart i de overenskomster, som DIO III 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:

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig af branche og land. Oplysninger herom skal gives af medarbejderen.

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

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

Til punkt 4:



Forekommer der andre lønafregnsformer, skal disse tillægges nærværende ansættelsesbevis.

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.

Angiv om medarbejderen har ret til efter- og videreuddannelse udover de rettigheder, der evt. følger af overenskomsten. Hvis virksomheden tilbyder ret til uddannelse, skal medarbejderen oplyses om, hvorvidt medarbejderen har ret til et bestemt antal uddannelsesdage pr. år, og medarbejderen skal have oplysninger om virksomhedens generelle uddannelsespolitik. Hvis oplysningerne fremgår tydeligt af virksomhedens personalehåndbog, vil det være tilstrækkeligt at henvise til denne.

Til punktet øvrige forhold:

REGISTRERING AF ARBEJDSSTID

Arbejdsgiver skal indføre et system, der kan registrere medarbejdernes arbejdstid. Arbejdsgiver skal opbevare de registrerede oplysninger i fem år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af medarbejderens ugentlige arbejdstid. Dette gælder også fratrådte medarbejdere. Medarbejderne skal kunne tilgå egne oplysninger i registreringssystemet. Det anbefales, at reglerne om registrering om arbejdstid fremgår af eksempelvis en personalepolitik/virksomhedens retningslinjer. Der skal dog ikke indføres andre eller yderligere regler/retningslinjer om registrering af arbejdstid for timelønnede medarbejdere, hvis arbejdsgiver allerede har et system til at registrere disse medarbejderes arbejdstid, da de modtager betaling for den effektive arbejdstid.

BILAG 2

Ansættelsesbevis for funktionærlignende vilkår



Aftale om funktionærlignende ansættelse

1. PARTER

Mellem medarbejder

Navn: [angiv medarbejderens navn]

Adresse: [angiv adresse]

By: [angiv by]

Tlf.nr.: [angiv tlf.nr.]

Fødselsdato: [angiv fødselsdato]

Pengeinst: [angiv pengeinstitut]

Reg.nr.: [angiv reg.nr.]

Konto nr.: [angiv konto nr.]

og virksomhed

Navn: [angiv virksomhedens navn]

Adresse: [angiv adresse]

Tlf.nr.: [angiv tlf.nr.]

CVR nr.: [angiv CVR-nr.]

2. JOBKATEGORI

Stillingsbetegnelse: Vælg stillingsbetegnelse

Hvis andet er valgt: [angiv stillingsbetegnelse]

3. TILTRÆDELSESDATO

Ansæt fra den: [indsæt dato]

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

4. OVERENSKOMST

For ansættelsesforholdet gælder: Overenskomst for Metal, blik og rørarbejde med DIO III og Dansk Metal/Blik og Rør

5. LØN

Lønnen er aftalt til kr. [angiv månedsløn] 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.

Som kompensation for øget arbejdstid efter afskaffelsen af store bededag som helligdag modtager du et løntilæg på 0,45 pct. af din årsløn opgjort som den sædvanlige og fast påregnelige løn.

6. PENSION OG ARBEJDSKADESELSKAB

Der betales pension til PensionDanmark efter reglerne i overenskomsten.

Du er omfattet af ATP-loven.

Virksomhedens arbejdsskadeselskab er: [angiv arbejdsskadeselskab som i indbetaler til]



7. EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

☐ Du har ret til uddannelse hos virksomheden udover de rettigheder, der fremgår af overenskomsten.

Du har ret til:

8. ARBEJDSSTID

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

9. ARBEJDSSTED

Du er beskæftiget på:

☐ Ikke permanente arbejdspladser (skiftende arbejdssteder). Du er tilknyttet virksomhedens adresse (som angivet ovenfor).

☐ Permanent arbejdsplads. Adresse:

☐ Du kan frit bestemme sit arbejdssted.

10. FERIE OG ANDEN FRAVÆR

Der tilkommer medarbejderen ferie i overensstemmelse med ferieloven og anden fravær efter overenskomsten.

11. SYGDOM

Der henvises til reglerne i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst.

Ved fravær fra virksomheden skal forholdes således:

12. PERSONALEHÅNDBOG

Personalehåndbog udleveret ☐ Ja ☐ Nej

13. OPSIGELSE

Der henvises til reglerne i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst.

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens bestemmelser.

120-dages regel ☐ Ja ☐ Nej

Det er aftalt, at du kan opsiges med 1 måneds varsel ved en måneds udgang, når du inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende 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 du endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at du er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.



Aftale om funktionær lignende vilkår har virkning fra: [angiv dato]

Dato: [angiv dato]

Dato: [angiv dato]

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 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2. Afvikling af overført ferie

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

- 2.1 ☐ Ferien holdes i perioden ____/____-20____ til ____/____-20____
- 2.2 ☐ Anden aftale (anføres her) _____
- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinier som lægning af restferie.

3. Øvrige bestemmelser

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

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

STIKORDSREGISTER

1

1. maj 22

A

Afholdelse af ferie53

Afskedigelse 82

Bortfald af opsigelsesvarsler
..... 84Erstatning for manglende
varsel 84

Fra medarbejderens side .. 82

Fra virksomhedens side.... 82

Frihed i forbindelse med
afskedigelse 84Generhvervelse af
ancienniteten 84

Hjemsendelse..... 86

Opsigelse under sygdom og
ferie..... 83

Opsigelsesvarsler 82

Akkordarbejde 38

Regler for akkordarbejde på
ikke-permanente

arbejdspladser..... 38

Ansættelse på

funktionærlignende vilkår.10

Anciennitet 11

Arbejdstid.....12

Fagretlig behandling.....14

Ferie.....12

Feriefridag.....12

Løn..... 11

Opsigelse 11

Pension af ferietillæg12

S/H dage.....12

Sygdom.....14

Særlig opsparing.....13

Udbetaling13

Øvrige bestemmelser.....14

Ansættelsesforholdet..... 9

Ansættelse på
funktionærlignende vilkår
..... 10

Ansættelseskodeks 104

Arbejdsret 96

Arbejdsstandsning 96

Arbejdstidsbestemmelser15

Anden arbejdstid 23

Delpension, delefterløn.....19

Deltidsbeskæftigelse..... 18

Den daglige arbejdstid15

Den ugentlige arbejdstid....15

Erhvervshæmmede19

Fridage..... 22

Rådighedsvagt 20

Tilkaldearbejde..... 20

Udearbejde19

Ugentlig arbejdstid med

timeopsparing16

Varierende ugentlig

arbejdstid.....16

Weekendarbejde.....17

Arbejdstøj 100

BBarns 1. sygedag samt frihed
ved barns 2. sygedag 45

Barsel48

Betaling af søgnehelligdage-,
feriefridage, seniorfridage og

børneomsorgsdage61

Arbejde på søgnehelligdag 63

Betaling..... 62

Dødsfald.....	64
Forskud.....	62
Fratrædelse.....	63
Garanti.....	64
Opsparing.....	61
Restbeløb.....	63
Ret til forskud.....	63
Særligt vedrørende SH og feriefridage for udstationerede medarbejdere.....	64
Udbetaling af forskud.....	62
Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond.....	79
Ansøgninger.....	80
Anvendelsesmuligheder....	80
Bidrag.....	80
Frihed til uddannelse.....	79
Uoverensstemmelser.....	81
Børneomsorgsdage.....	47
Børns hospitalsindlæggelse ..	46

D

DA/LO Udviklingsfond.....	78
---------------------------	----

E

Efteruddannelse.....	77
Uddannelse til afskedigede medarbejdere.....	77
Elektroniske dokumenter ...	100
Elektroniske lønsedler.....	37
Erhvervsgrunduddannelsen	107

F

Faglig strid.....	88
Arbejdsret.....	96
Arbejdsstandsning.....	96
Faglig voldgift.....	90
Fagretlig behandling i bortvisningssager.....	93
Hastesag.....	96

Konflikt.....	92
Lokalforhandling.....	88
Mægling.....	88
Organisationsmøde.....	89
Overenskomststridige konflikter.....	97
Tidsfrister.....	92
Udbetaling efter mægling og voldgift.....	92
Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ...	93
Faglig voldgift.....	90
Ferie	
Afholdelse af ferie.....	53
Afkald på ferie.....	59
Arbejde i ferien.....	60
Feriegodtgørelse.....	57
Feriepengegaranti.....	60
Flytning af ferie.....	54
Hovedferie.....	53
Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse.....	58
Kollektiv ferielukning.....	54
Lægning af ferie.....	54
Lærlinge.....	116
Optjening af ferie.....	52
Overførsel af ferie.....	56
Restferie.....	54
Sygdom og ferie.....	55
Uoverdragelighed.....	59
Uoverensstemmelser.....	60
Ferie og søgnehelligdage (lærlinge).....	116
Ferie.....	116
Ferielukning.....	116
Løn for søgnehelligdage ..	116
Supplerende feriebetaling	116
Ferie- og Søgnehelligdagsregler	52
Betaling af søgnehelligdage-, feriefridage, seniorfridage og børneomsorgsdage....	61
Seniorordning.....	64

Særlige bestemmelser	59
Feriefridage	22
Feriegodtgørelse	57
Forældelse af	
feriegodtgørelse.....	59
Indberetning og udbetaling	
.....	58
Modregning og	
tilbageholdelse	59
Udbetaling af	
feriegodtgørelse uden ferie	
afholdes	58
Udbetaling af	
feriegodtgørelse ved	
ferieafholdelsesperiodens	
udløb.....	59
Uhævet feriegodtgørelse....	61
Feriepengegaranti.....	60
Flytning af ferie.....	54
Forskudt arbejdstid	28
Betalning for arbejde på	
forskudt tid.....	28
Varsling ved forskudt	
arbejdstid	29
Forsøgsordninger.....	100
Fridage	22
1. maj	22
Feriefridage	22
Grundlovsdag.....	22
Lærlinge	109
Omsorgsdage.....	23
Fællestillidsmand.....	72

G

Gensidige forpligtelser.....	103
Adgang til at beskæftige	
ufaglært arbejdskraft ...	103
Forbud mod andre	
bestemmelser	103
Orientering om indgåede	
aftaler	103
Undtagelser	103

Grundlovsdag	22
--------------------	----

H

Hastesag	96
Hjemsendelse	86
Holddriftsarbejde	
Afbrydelse, omlægning eller	
overflytning	30
Arbejde på eller forskydning	
af fridage	32
Arbejdsdøgnet	31
Arbejdstidsbestemmelser ..	30
Lokalaftaler.....	33
Overarbejde	32
Særlige	
arbejdstidsbestemmelser	
.....	30
Tillæg for holddriftsarbejde	
.....	31
Varsel og varighed	29
Virksomhedens driftstid ...	29
Hovedferie	53

I

Indberetning og udbetaling ..	58
Indbetaling og udbetaling af	
feriegodtgørelse	58

K

Kollektiv ferielukning.....	54
Konflikt	92

L

Ligelønsmæssig	98
Lokale aftaler	102
Lægning af ferie.....	54
Lærlingebestemmelser	105
Arbejderorganisationernes	
påtaleret.....	118
Den normale arbejdstid ..	108

Erhvervsgrunduddannelsen	107
Fridage	109
Kursus	113
Lokalt samarbejde	107
Løn under sygdom	112
Overarbejde	108
Pension og forsikringsydelse	114
Session	113
Skifteholdsarbejde	109
Uddannelsen	117
Ude- og rejsearbejde	109
Lønforhold	34
Behandling af uoverensstemmelser	35
Elektroniske lønsedler	37
Lønfastsættelse	34
Lønninger	34
Lønsedler	37
Lønudbetaling	36
Lønforhold (lærlinge)	109
Akkord og andre produktivitets fremmende lønsystemer	112
ATP	111
ErhvervsGrundUddannelse	112
Forlængelse af uddannelsen	111
Genetillæg	111
Løn for søgnehelligdage	116
Løn til voksne lærlinge	111
Løn under sygdom	112
Mindstebetaling	109
Satsændringer og merit	110
Skoleophold	110
Værnefodtøj	111
Øvrige lærlinge	111
Lønninger	34
Lønsedler	37

M

Mægling	88
---------------	----

O

Omgåelse af overenskomsten	101
Omsorgsdage	23
Opsigelse	82
Bortfald af opsigelsesvarsler	84
Erstatning for manglende varsel	84
Fra medarbejderens side ..	82
Fra virksomhedens side	82
Frihed i forbindelse med afskedigelse	84
Generhvervelse af ancienniteten	84
Hjemsendelse	86
Opsigelse under sygdom og ferie	83
Opsigelsesvarsler	82
Optjening af ferie	52
Organisationsforhold	
Medlem af TEKNIQ	
Arbejdsgiverne	8
Nye medlemmer med anden overenskomst	7
Nye medlemmer omfattet af tiltrædelsesoverenskomst	7
Riggerarbejde	8
Tilpasningsforhandlinger	7
Organisationsmøde	89
Over-, søn- og helligdagsarbejde	25
Overarbejde	
Lærlinge	108
Overarbejde, forskudt tid, holddrift m.v.	25
Forskudt arbejdstid	28
Holddriftsarbejde	29

Off shore arbejde.....	33
Over-, søn- og helligdagsarbejde	25
Systematisk overarbejde.....	27
Overenskomststridige konflikter	97
Overførsel af ferie	56

P

Pension	40
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	41
Indbetaling af pensionsbidrag	41
Pension og sundhedsordning	40
Sundhedsordning.....	42
Pension og sundhedsordning	40

R

Regler for akkordarbejde på ikke-permanente arbejdspladser Nye materialer og arbejdsmetoder	39
Restferie	54

S

Samarbejde og arbejdsmiljø ..	75
Samarbejdsråd	74
Samarbejdsudvalg	74
Seniorordning (ferie)	64
Afholdelse	64
Forskudsbetaling	65
Optjening	64
Placering	65
Seniorordningens første år	65
Udbetaling af pensionsbidrag	65
Skoleophold	117
Sundhedsordning	42

Sygdom og ferie	55
Beregning af sygeferiegodtgørelse	57
Raskmelding under kollektiv lukning	56
Sygemelding efter feriens begyndelse	55
Sygemelding før feries begyndelse	55
Sygdom og tilskadekomst	43
§ 56-aftale	45
Afbrydelse af anciennitet ..	44
Anciennitet under uddannelsesforløb	44
Betaling	44
Betingelser for sygeløn	43
Opgørelse af anciennitet ...	43
Sygdom/ulykkestilfælde i løbet af dagen	45
Sygelønnens beregning	44
Tilbagefald	43
Tilskadekomst i arbejdstiden	43
Varighed	43
Sygdom, barns 1. sygedag m.v.	43
Sygemelding efter feriens begyndelse	55
Sygemelding før feries begyndelse	55
Systematisk overarbejde	27

T

Tillidsmandsregler	66
Efteruddannelse af tillidsmand	67
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentanter	67
Fællestillidsmand	72
Hvem kan vælges til tillidsmand	66
Hvor vælges tillidsmand ...	66

Klublove og aftaler mellem arbejderne indbyrdes	73
Stedfortræder for tillidsmand	73
Tillidsmandens virksomhed	68
Tillidsmandsmøder	70
Tillidsmandsstillingens ophør	71
Valg af tillidsmand	66
Tilskadekomst i arbejdstiden	43

U

Uddannelse.....	77
Bygge- og anlægsbranchens Udviklingsfond	79
DA/LO Udviklingsfond	78
Efteruddannelse	77

Uddannelse til afskedigede medarbejdere	77
Uddannelse (lærlinge)	117
Skoleophold	117
Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold	93
Faglig voldgift	95
Fortrolighed	96
Organisationsmøde	94
Orientering af forbundene	95
Uhævet feriegodtgørelse.....	61

W

Weekendarbejde	
ATP	18
Fridage og arbejde på søgnehellidage.....	18
Lønforhold	18

2025

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

