



INDUSTRI-TRÆ- OG MØBELOVERENSKOMSTEN 2023

MELLEM:

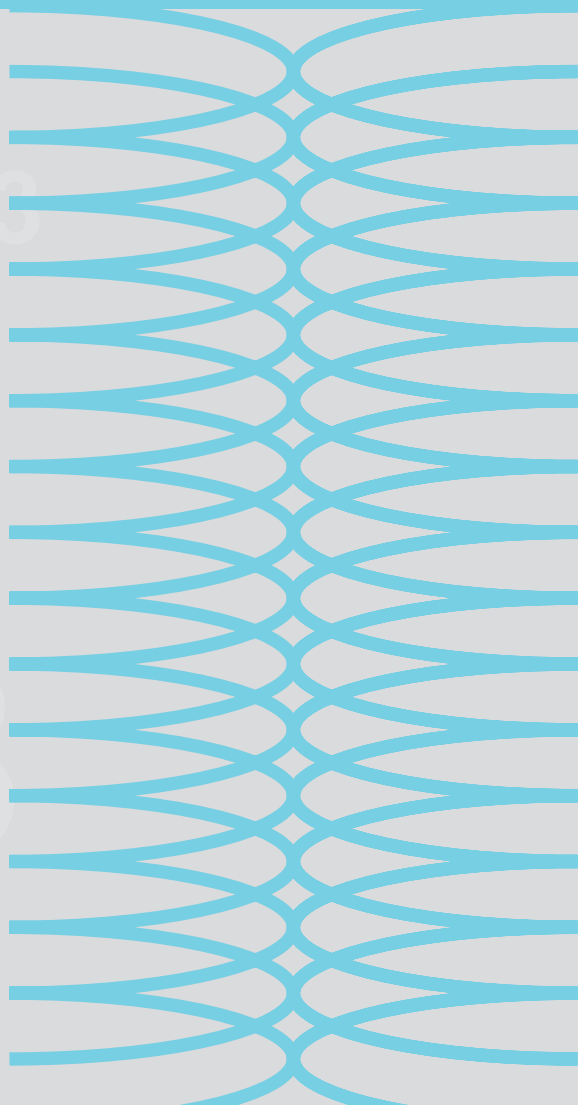
DI OVERENSKOMST III OG FAGLIGT FÆLLES FORBUND – INDUSTRIGRUPPEN

2023

2023

23

2023



Kapitel 1 Område og definitioner	7
§ 1 Overenskomstens område	7
§ 2 Definition af permanente arbejdspladser	7
§ 3 Nyoptagne virksomheder	8
§ 4 Gensidige forpligtelser.....	9
§ 5 Omgåelse af overenskomsten	10
§ 6 Vikararbejde	11
Kapitel 2 Ansættelsesforhold	15
§ 7 Ansættelsesbevis	15
§ 8 Funktionærlignende ansættelsesvilkår.....	17
Kapitel 3 Arbejdstid.....	22
§ 9 Arbejdstid	22
§ 10 Speciel arbejdstid	23
§ 11 Forskudt arbejdstid.....	23
§ 12 Varierende ugentlig arbejdstid - VUA.....	24
§ 13 Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)	25
§ 14 Weekendarbejde	27
§ 15 Arbejde på deltid	30
§ 16 Uheld, fabriksstandsning m.v.	31
§ 17 Fridage	31
§ 18 Holddrift	32
Kapitel 4 Overarbejde	38
§ 19 Definition af overarbejde	38
§ 20 Tillæg for overarbejde	38
§ 21 Varsling af overarbejde	39
§ 22 Opgørelse af overarbejde	39
§ 23 Begrænsning af overarbejde.....	40
§ 24 Afspadsering	40
§ 25 Systematisk overarbejde	41
Kapitel 5 Lønforhold.....	43
§ 26 Minimalløn	43
§ 27 Minimalløn - ungarbejdere og forpraktikanter	43
§ 28 Personlig timeløn.....	43
§ 29 Lønperiode og lønudbetaling	44
§ 30 Tidsregistrering.....	46
§ 31 Smuds- og udearbejdstillæg	46
§ 32 Værktøj og brandforsikring.....	47
Kapitel 6 Lønssystem/akkord	49
§ 33 Produktivitetsfremmende lønsystemer generelt.....	49

§ 34	Retningslinjer for produktivetsfremmende lønsystemer, bonus m.v.	49
§ 35	Retningslinjer for faste værkstedsakkorder	50
§ 36	Akkord efter prislister	51
Kapitel 7	Pensionsordninger	52
§ 37	Pension	52
§ 38	Sundhedsordning	54
§ 39	ATP	54
Kapitel 8	Sygdom og barsel m.v.	55
§ 40	Løn under sygdom og tilskadekomst	55
§ 41	Barns 1. sygedag, frihed ved barns 2. sygedag og lægebesøg	57
§ 42	Børns hospitalsindlæggelse	58
§ 43	Barsel	59
§ 44	Børneomsorgsdage og omsorgsdage	64
Kapitel 9	Ferie- og feriegodtgørelse	65
§ 45	Optjening af ferie	65
§ 46	Afholdelse af ferie	65
§ 47	Sygdom og ferie	68
§ 48	Overførsel af ferie	69
§ 49	Feriegodtgørelse	70
§ 50	Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	71
§ 51	Særlige bestemmelser	72
§ 52	Træ-Industri-Bygs feriefond	74
§ 53	Særlig lønopsparring samt seniorordning	74
§ 54	Seniorordning og medarbejdere over folkepensionsalderen	78
§ 55	Udstationerende virksomheder	79
Kapitel 10	Samarbejdet	80
§ 56	Valg af tillidsrepræsentant	80
§ 57	Tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder	83
§ 58	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	86
§ 59	Arbejds miljørepræsentanter	87
§ 60	Samarbejde og samarbejdsudvalg	87
§ 61	Det lokale samarbejde	87
Kapitel 11	Uddannelse	89
§ 62	Uddannelse	89
§ 63	Uddannelsesordning	90
§ 64	DA/LO Udviklingsfond	91
§ 65	Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond	91

Kapitel 12 Socialt Kapitel	94
§ 66 Sociale bestemmelser	94
§ 67 Det rummelige arbejdsmarked	94
§ 68 Fleksjob	95
Kapitel 13 Opsigelser	96
§ 69 Skriftlig opsigelse	96
§ 70 Opsigelsesvarslerens længde	96
§ 71 Anciennitetsregler	99
§ 72 Opsigelse under sygdom og tilskadekomst	99
§ 73 Opsigelse i forbindelse med ferie	100
§ 74 Overtrædelse af varselsbestemmelserne	101
§ 75 Bortfald af varslingspligten	101
§ 76 Særlige forhold	102
Kapitel 14 Lokalaftaler	103
§ 77 Lokalaftaler mellem virksomheder og medarbejdere	103
§ 78 Lokalaftale om arbejdstid	104
§ 79 Forsøgsordninger	104
Kapitel 15 Fagretlige regler	105
§ 80 Behandling af faglig strid	105
§ 81 Lokalforhandling	105
§ 82 Organisationsmægling	105
§ 83 Organisationsmøde	106
§ 84 Faglig voldgift	107
§ 85 Særlige forhold	110
§ 86 Brud på overenskomsten	110
§ 87 Varsling af arbejdsstandsning	110
§ 88 Organisationsudvalgsmøde	111
Kapitel 16 Ligelønsnævn	112
§ 89 Ligelønsnævn	112
Kapitel 17 Øvrige bestemmelser	114
§ 90 Særbestemmelser	114
§ 91 Overenskomstens varighed	116
Kapitel 18 Lærlinge	118
§ 1 Den daglige / ugentlige arbejdstid	118
§ 2 Læretiden	118
§ 3 Løn	119
§ 4 Overarbejde	121
§ 5 Voksenlærlinge	121

§ 6	Lærlinge i svendenes lønsystemer/akkord.....	122
§ 7	Løn- og ansættelsesvilkår	122
§ 8	Pension	123
§ 9	Forsikringsydelse til lærlinge.....	124
§ 10	Arbejdstøj	124
§ 11	Sikkerhedsfodtøj.....	124
§ 12	Værktøj.....	125
§ 13	Rejsegodtgørelse	125
§ 14	Velfærdsforanstaltninger	127
§ 15	Smuds- og udearbejdstillæg	127
§ 16	Feriebestemmelser.....	127
§ 17	Særlige bestemmelser	128
§ 18	Fagretlig behandling.....	128
	Maskinsnedkeruddannelsen	129
	Bilag	141
	Bilag 1 Hovedaftalen af 31. oktober 1973	141
	Bilag 2 Ansættelsesbevis.....	148
	Bilag 3 Ansættelsesbevis i.h.t. sociale kapitler	150
	Bilag 4 Funktionærlignende ansættelse	151
	Bilag 5 Aftale om forpraktik mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund.....	153
	Bilag 6 aftale om overførsel af ferie	156
	Bilag 7 Lønforhold for udstationerede medarbejdere	157
	Bilag 8	164
	Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark.....	164
	Bilag 9	164
	Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant.....	164
	Protokollater.....	165
	Protokollat nr. 1 om Bygge - og Anlægsbranchen Udviklingsfond	165
	Protokollat nr. 2 om kompetenceudvikling i træindustrien.....	168
	Protokollat nr. 3 om natarbejde og helbreds kontrol.....	170
	Protokollat nr. 4.....	171

om gravides natarbejde	171
Protokollat nr. 5 om implementering af ligelønsloven m.v.	172
Protokollat nr. 6 om retningslinjer for faste værkstedsakkorder	176
Protokollat nr. 7 om fratrædelsesgodtgørelse	178
Protokollat nr. 8 om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer mv.	180
Protokollat nr. 9 om Snedkeruddannelsen	180
Protokollat nr. 10 om forståelsen af systematisk overarbejde	181
Protokollat nr. 11 om uddannelse i forbindelse med afskedigelse	182
Protokollat nr. 12 om databeskyttelse	185
Protokollat nr. 13.....	186
om organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger 186	
Stikordsregister	188

Kapitel 1

Område og definitioner

§ 1 Overenskomstens område

Dækningsområde

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

Fagområder

2. Overenskomsten dækker følgende fagområder på permanente arbejdspladser:

Industrisnedkere, maskinsnedkere, bygnings-snedkere og tømrere på værksted, træindustriarbejdere, møbelsnedkere, træoperatører og medarbejdere ved intern transport på værksted, savværksarbejdere samt hjælpefunktioner i forbindelse hermed, herunder lager og pakkefunktion samt intern transport m.v.

§ 2 Definition af permanente arbejdspladser

Virksomhedstyper

1. Fremstillingsvirksomheder og værksteder for møbel, inventar, bygningskomponenter, savværker, trævarer, emballage, reparationsarbejde på værksted, elementfabrikker, stationære materielpladser og andet lignende arbejde, uanset materialets art, f.eks. træ, metal, plast, komposit og lignende, hvorved medarbejdere er fast beskæftigede samt efterhjælp af egne produkter.

Service og efterhjælp

2. Medarbejdere ved service og efterhjælp på ovenstående produkter uden for virksomheden.

Definition af arbejdspladsen

3. En medarbejder, der i den pågældende virksomhed har været beskæftiget 75 procent af sin tid ved værkstedsarbejde, betragtes i alle tilfælde som værkstedsarbejder.

Medarbejderen betragtes som omfattet af Bygningsoverenskomsten, såfremt han de sidste 2 måneder har været beskæftiget ved arbejde uden for værkstedet. En medarbejder, der i de sidste 2 måneder har været beskæftiget på værkstedet, betragtes som værkstedsarbejder med ret til opsigelsesvarsel, såfremt medarbejderens samlede tid i virksomhedens tjeneste udgør de i overenskomsten fastsatte tidsrum. Ønsker en værkstedsarbejder ikke at påtage sig relevant anvist arbejde efter Bygningsoverenskomsten bortfalder opsigelsesvarslet for begge parter.

§ 3 Nyoptagne virksomheder

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

Nye medlemmer

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

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

Omfattet af tiltrædelsesoverenskomst

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

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

Tilpasningsforhandlinger

3. Når forbundet bliver bekendt med, at en virksomhed er blevet overenskomstdækket i DIO III, kan forbundet begære afholdt organisationsmøde, jf. [§ 83](#).

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

Under tilpasningsforhandlingerne kan gældende løn- og ansættelsesforhold dokumenteres.

§ 4 Gensidige forpligtelser

Forbud mod andre bestemmelser

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

Medarbejderens bestemmelser

2. Medarbejdere må ikke tage arbejde hos uorganiserede virksomheder, medmindre disse har underskrevet den for faget gældende overenskomst.

Når en medarbejder er ansat hos en virksomhed, må vedkommende medarbejder ikke påtage sig at udføre selvstændigt arbejde, som hører under denne overenskomst.

Så længe et ansættelsesforhold varer, er medarbejderen uberettiget til uden for ansættelsesforholdet at påtage sig andet betalt arbejde uden virksomhedens samtykke. Overtrædelse af denne bestemmelse kan medføre afskedigelse efter forelæggelse for organisationerne.

Virksomhedens bestemmelser

3. To eller flere virksomheder kan kun samarbejde på et stykke arbejde, hvis der foreligger et reelt forretningsforhold.

Organisationernes bestemmelser

4. Organisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af et forretningsforhold.

Undertegnede organisationer forpligter sig gensidigt til ikke at optage medlemmer, der ikke er i stand til at fremlægge en skriftlig erklæring fra den organisation, de forlader, om at de er lovligt udmeldt og ikke har gæld til organisationerne.

Anmærkning

Bestemmelserne gælder ikke for virksomheder/medarbejdere, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark.

§ 5 Omgåelse af overenskomsten

1. Der er mellem parterne enighed om, at hvis medarbejdernes ansættelsesforhold, i perioden efter begyndelsen af et bestemt arbejde, ændres fra at være ansatte lønmodtagere til at være selvstændige erhvervsvirksomheder, beskæftiget på arbejdspladsen, uden at der i øvrigt sker andre ændringer i beskæftigelsesforholdene såkaldte "arme-og-ben-virksomheder", kan det betragtes som en omgåelse af overenskomsten.
2. Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.
3. Uoverensstemmelser om, hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten, behandles i henhold til [Fagretlige Regler](#).

Medlem af DIO III

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

Ikke medlem af DIO III:

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

Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsperiode, er omfattet af overenskomsten, hvis det udføres af en medarbejder eller af en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedernes ledelsesret, f.eks. en vikar i modsætning til en arbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.

4. DIO III tilkendegiver, at overenskomsten finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikararbejdet strækker sig over.

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

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

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

Øvrige forhold

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

3F tilkendegiver, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, som er organiseret i et FH-forbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
8. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom. (Se i øvrigt [§ 57, stk. 3](#)).

Overførsel af anciennitet fra vikarbureau til rekvirentvirksomhed

9. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden. Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejde hos rekvirentvirksomheden i mindst 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:
 - Vikararbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden eller
 - Vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

Overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer

10. Hvis en vikar, der har været udsendt til en rekvirentvirksomhed, udsendes af et nyt vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under overenskomsten overført til det nye vikarbureau. Der er alene

anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres. Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet senest 2 uger efter han er begyndt sin udsendelse til rekvirentvirksomheden og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed.

Overførsel af anciennitet fra rekvirentvirksomhed til vikarbureau

11. Hvis en vikar, der har været ansat på en rekvirentvirksomhed, udsendes af et vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet under overenskomsten hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet. Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet senest 2 uger efter han påbegynder sin udsendelse til rekvirentvirksomheden og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat.

Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

12. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af [§ 6](#), kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomheden ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af [§ 6](#), kan 3F begære et afklarende møde overfor DIO III. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3F kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DIO III i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirent-

virksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer.) eller RUT-nummer.
- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne overfor den udefrakommende virksomheds medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af [§ 6](#) foregår en eventuelt videre behandling af sagen i henhold til [§ 6](#), der gælder for hhv. vikarbureauer, der ikke er medlem af DIO III og vikarbureauer medlem af DIO III.

Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af [§ 6](#), kan sagen videreføres efter reglerne om [fagretlig behandling](#) i overenskomsten. Det kan i den forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæringen af dette fra afholdelse af det afklarende møde.

Kapitel 2 Ansættelsesforhold

§ 7 Ansættelsesbevis

Oplysninger om ansættelsesforhold

1. Ved ansættelse skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 7 kalenderdage efter ansættelsens start, inklusiv første ansættelsesdag. Dog kan visse oplysninger gives senest en måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokol-lat om implementering af arbejdsvilkårsdirektivet.

Pligten til at udarbejde ansættelsesaftale gælder for medarbejdere med en aftalt eller faktisk gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, og ved ansættelse af medarbejdere uden et garanteret timetal eller garanteret mængde arbejde.

Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed medregnes i opgørelsen af arbejdstid efter denne bestemmelse.

Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst de samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som [bilag 2](#).

Parterne anbefaler, at det som [bilag 2](#) optrykte ansættelsesbevis anvendes.

Rejse og arbejde i udlandet

2. Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens begyndelse træffes skriftlig aftale om:
 - a) Det/de lande arbejdet udføres i.
 - b) Arbejdstid.
 - c) Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
 - d) Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).
 - e) Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.

- f) Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport).
- g) Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgørelse samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.
- h) Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejder.
- i) Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 201/67/EU.

Ændringer i ansættelsesforholdet

3. Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter stk. 1, og stk. 2, hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som ansættelsesaftalen henviser til.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

4. Såfremt medarbejderen ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 og stk. 2, anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod.
5. Er de ovennævnte oplysninger ikke udleveret til medarbejderen senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst overfor vedkommende virksomhed, kan bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om virksomhedens oplysningspligt.

Bestemmelsernes ikrafttrædelsestidspunkt

6. Disse bestemmelser træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet

Hvis en medarbejder, der var ansat før ikrafttrædelsesdatoen, måtte ønske en ansættelsesaftale udarbejdet i henhold til stk. 1. eller stk. 2, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren udlevere de nødvendige dokumenter senest 8 uger efter, anmodningen er modtaget, evt. i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

Overgangsbestemmelser

7. Hvis en medarbejder, der er ansat før 1. juli 1993, måtte ønske oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2, og medarbejderen pr. 1. juli 1993 eller senere fremsætter anmodning herom, skal virksomheden inden 2 måneder efter anmodningen meddele medarbejderen de ønskede oplysninger.

Lærlinge

Lærlingeansættelser er ikke omfattet af denne aftale.

Anmærkning

Der henvises til den mellem organisationerne udarbejdede virksomhedsaftale om arbejde i Tyskland.

§ 8 Funktionærlignende ansættelsesvilkår

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

Organisationerne vil anbefale, at de virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter følgende retningslinjer:

Indgåelse på funktionærlignende vilkår

1. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer [se bilag 4](#)
2. Hvor der ikke i denne paragraf er angivet vilkår for ansættelsesforholdet, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Lønvedurdering

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

Aftalen forhindrer ikke deltagelse i akkord eller bonusordninger.

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

4. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i den særlige opsparing, i forbindelse med den individuelle lønvedurdering.

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

Anciennitet

5. Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse, idet dog eventuel anciennitet opnået ved forudgående ansættelse i virksomheden tillægges.
6. Ved overgang til funktionærlignende ansættelse modregnes et beløb svarende til 1/160,33 del af månedslønnen pr. time ved udbetaling af feriegodtgørelse.

Opsigelse

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

Opsigelse skal ske til en måneds udgang.

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

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds

udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i alt 120 dage.

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

Tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant

Vedrørende opsigelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, og andre med tilsvarende beskyttelse, gælder alene kapitel 10.

Arbejdstid

8. Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, holddrift, forskudt tid, tilige med betalingen herfor, for dem, der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Uddannelse

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

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

Ferie

10. Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16.

Søgnehelligdage samt feriefridage

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

Kompensation

12. Såfremt medarbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefri dagene inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til 1 dagløn pr. ubrugt feriefri dag, hvorefter kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Særlig opsparing

13. For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning. Der indbetales 7,0% af medarbejderens ferieberettigede løn til opsparingen:

Med virkning fra den 1. marts 2024 indbetales yderligere 2,0% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan vælge at få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing i forbindelse med børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom og senior dage.

Virksomheden kan udbetale bidrag til den særlige opsparing, der overstiger 4,0% løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Virksomheden og medarbejderne kan lokalt aftale, at det fulde bidrag til den særlige opsparing kan udbetales løbende sammen med den almindelige løn.

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

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom, barsel m.m.

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

15. For så vidt angår barsel, barns 1. sygedag, børns hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage og omsorgsdage for medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, henvises til overenskomstens øvrige bestemmelser.

Lønningsperiode og lønudbetaling

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

Lønnen kan af virksomheden indsættes på medarbejderens konto i pengeinstitut.

Fagretlig behandling

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

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for den pågældende arbejder gældende opsigelsesvarsel i henhold til nærværende aftale.

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

Anmærkning

For medlemmer af DIO III, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark gælder udover ovenstående regler funktionærlovens paragraffer 2 a, 2 b, 8, 16, og 17 a.

Kapitel 3 Arbejdstid

§ 9 Arbejdstid

Arbejdstidens længde

1. Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer pr. uge ved almindelig dagsarbejde på holddrifts daghold og ved forskudt arbejdstid.

Variierende arbejdstid lægges i henhold til [§ 12](#).

Arbejdstidens inddeling

2. Den normale daglige arbejdstid skal ligge mellem kl. 06.00-18.00. Den ugentlige arbejdstid fordeles på ugens 5 første dage, og igen af disse må ved normal arbejdstid være under 5 timer.
3. Der kan lokalt aftales 4 dages arbejdsuge, hvor den ugentlige arbejdstid fordeles på 4 ud af ugens 5 første dage (mandag til fredag). En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer.

Aftalen skal være skriftlig og kan opsiges efter reglerne i [§ 77](#), stk. 3-5.

I forhold til overarbejde, henvises til [§ 20, stk. 3](#).

Pauser

4. Hver af parterne kan kræve, at der på normale arbejdsdage skal være 2 pauser af indtil 45 minutters varighed i alt. Ingen af disse pauser kan være af mindre end 15 minutters varighed.

Hvis aftalte pauser forskydes udover 1 time, betales et tillæg fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	34,40 kr.
1. januar 2024.....	35,60 kr.

Medbestemmelse

5. Ved bestemmelse af, hvorledes den normale arbejdstid lægges mellem de nævnte grænser, skal medarbejderne være medbestemmende. Der kan rejses påtale efter regler for behandling af faglig strid over en mangel på hensyntagen, der ikke er tilstrækkelig begrundet i medarbejderens eller virksomhedens tarv.

Blandede virksomheder

6. Det bemærkes særligt for blandede virksomheders vedkommende, hvor 3F's medlemmer udgør et mindretal af det samlede medarbejderantal på virksomheden, at arbejdstiden inden for de ovennævnte grænser kan lægges efter forudgående afstemning blandt samtlige ovenanførte medarbejdere.

§ 10 Speciel arbejdstid

Der vil efter forhandling på den enkelte virksomhed kunne indføres en speciel arbejdstid for visse medarbejderes vedkommende, der går ud over de i [§ 9](#) nævnte grænser, når dette er begrundet i en nødvendig udvidelse af kapaciteten i vigtige led i produktionsapparatet. For 2 timer før den normale arbejdstids begyndelse eller efter afslutning af de pågældende medarbejderes tidligere lokalt aftalte arbejdstid og indtil kl. 20.00 ydes et tillæg på pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	54,85 kr.
1. januar 2024.....	56,80 kr.

Organisationerne har påtaleret i tilfælde, hvor der findes at foreligge misbrug af reglen.

§ 11 Forskudt arbejdstid

Bestemmelsen er kun gældende for medlemmer af DIO III, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark. Der henvises til særbestemmelserne [kapitel 17](#).

Varierende ugentlig arbejdstid

1. Under forudsætning af lokal enighed og med det formål at udligne virksomhedens sæsonudsving kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode. Aftalen skal være skriftlig.

Rammeaftale

2. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

Timebank

3. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog stk. 2. og kan administreres via en timebank. Optjente timer indsættes på den enkeltes konto/timebank i virksomheden. Optjenings- og afviklingsperioder aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, idet der tages hensyn til medarbejderens ønske om afviklingstidspunkter. Optjening og afvikling af timer foretages i forholdet 1:1 medmindre andet aftales

Afvikling af timer

4. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuel over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

Nyansatte

5. Parterne er enige om at kontoen/timebanken kan gå i underskud. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet, kan der for en periode etableres en lønudjævning.

Overarbejde

6. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til gældende bestemmelser.

Opsigelse af aftaler

7. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 3 måneders varsel til en periodes udløb i henhold til [kapitel 14](#).

Fratrædelse

8. Overskud/underskud af arbejdstiden skal afvikles inden fratræden.

§ 13 Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

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

Medarbejdere på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger, medmindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Virksomheden er forpligtet til at underrette det lokale jobcenter i henhold til gældende regler.

Varsel og omfang

2. Forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan finde sted med varsel af mindst 8 arbejdsdage, efter lokal enighed og organisationernes godkendelse.

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

Forkortet arbejdstid kan normalt ikke fastlægges for mere end i alt 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Den forkortede arbejdstid skal tilrettelægges således, at arbejdstiden

bliver mindst 2 dage pr. uge i gennemsnit. Forkortelsen lægges med hele dage.

Hjemsendelsesperiode

3. Den enkelte hjemsendelsesperiode i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning kan ikke vare længere end 1 uge (5 arbejdsdage på virksomheder med dagholdsarbejde, indtil 7 arbejdsdage på virksomheder i holddrift), undtagen efter organisationernes forud indhentede godkendelse indenfor varslingsperiodens rammer.

Ansættelse og frigørelse

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

Ændringer og ophør

5. Arbejdsfordelingsordninger kan kun ændres eller bringes til ophør med mindst det samme varsel, som skal iagttages ved indførelsen (8 arbejdsdage).

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.

Hasteordrer

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

Overarbejde

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

Afgrænsning

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

Afgrænsning/overarbejde

9. Arbejdsfordelingsordninger på én eller flere afdelinger af en virksomhed udelukker ikke nødvendigheden af og pligten til i givet fald at udføre overarbejde i andre afdelinger.

Uddannelse

10. Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etableringen af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte overenskomstens muligheder for uddannelse.

§ 14 Weekendarbejde

1. Hvor der er behov for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid, kan denne etableres gennem en lokalaftale om weekendarbejde efter nedenstående regler.

Virksomheden kan under denne bestemmelse ikke beskæftige medarbejdere, der driver selvstændig virksomhed tilmeldt Skat, medmindre disse kan omfattes af Bekendtgørelse nr. 1146 af 20. december 1995 §§ 4 og 5 med senere ændringer om udøvelse af selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse, udsendt af Direktoratet for Arbejdsledshedsforsikring.

Arbejdstid

2. Der arbejdes normalt i hold á indtil 24 timer på lørdage og søndage. Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis udføre overarbejde på ugens fem første dage, og kun efter godkendelse i organisationerne.
3. Weekendarbejde påbegyndes normalt lørdag morgen kl. 06.00, medmindre andet aftales.

Weekendarbejde kan tidligst begynde fredag ved den på virksomhedens normale afslutning af arbejdet på daghold.

Påbegyndes weekendarbejde tidligere end lørdag morgen kl. 06.00, må betalingerne ikke forringes herved.

4. Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Der kan således ikke betales supplerende understøttelse.
5. Overtrædelse af stk. 4 betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratæden fra virksomheden.
6. En weekendarbejder kan alene beskæftiges i hele uger, hvorfor weekendarbejde alene kan bringes til ophør på samme tidspunkt i ugen som weekendarbejdet blev påbegyndt. Weekendarbejderen kan ikke arbejde på ugens hverdage forud for weekendarbejde, eller fortsætte arbejde på den efterfølgende uges hverdage.

Lønforhold

7. Der ydes overenskomstmæssig løn svarende til det, der i øvrigt er aftalt på det pågældende område i virksomheden.
8. Endelig ydes tillæg for arbejde på lørdage og søndage i henhold til overenskomstens [§ 20](#). Det kan lokalt aftales, at tillæggene fordeles som et gennemsnit på samtlige timer.

Fridage og arbejde på søgnehelligdage

9. Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfri 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 arbejders særlige lønopsparing, jf. [§ 53](#).

10. For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforsku.

Sygedagpenge/sygeløn

11. I arbejdsgiverperioden betaler den enkelte virksomhed det til enhver tid af Sygedagpengelovens fastsatte timemaximum, således at 24 timer præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

Ferie

12. Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til reglerne i [Kapitel 9](#), samt den til enhver tid gældende ferielov.

Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

ATP

13. ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.

Overflytning

14. Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade medarbejdere overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v.

Øvrige bestemmelser

15. Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Organisationsforhold

16. Organisationerne er enige om det naturlige i, at weekendarbejderne er medlemmer af den samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

§ 15 Arbejde på deltid

1. Uanset bestemmelserne om den normale ugentlige og daglige arbejdstid kan medarbejdere beskæftiges ved deltidsarbejde på følgende betingelser:

Arbejdstidens længde

2. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigelse skal i normale uger være mindst 15 timer og højst 30 timer.

Arbejdstidens længde og placering

3. Ved en virksomheds etablering af deltidsbeskæftigelse modtager organisationerne i hvert enkelt tilfælde underretning om længden og placering af arbejdstiden.

Ændring af arbejdstiden (længde og placering) kan kun ske med 4 kalenderugers varsel.

Deltidsarbejde kan normalt ikke placeres på lørdage og søndage og ej heller på de øvrige dage efter kl. 22.00.

Aflønning

4. Aflønning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de almindelige gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke ydes de omhandlede arbejdere nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Søgnehelligdage samt feriefridage

5. De i [§ 53](#), anførte forskudsbeløb reduceres for de her omhandlede medarbejders vedkommende i samme forhold, som arbejdstiden er reduceret i forhold til den normale ugentlige arbejdstid.

Overarbejde

6. Arbejdes der ud over det mellem parterne fastsatte antal timer, ydes der herfor overenskomstmæssig overtidsbetaling.

Deltidsarbejde uden for normal arbejdstid

7. For arbejdstimer mellem kl. 18.00 og kl. 22.00 betales et timetil-læg fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:
- | | |
|---------------------|-----------|
| 1. maj 2023..... | 44,65 kr. |
| 1. januar 2024..... | 46,25 kr. |

Sikring af fuldtidsbeskæftigede

8. Etablering af deltidsbeskæftigede må ikke indebære en reduktion i antallet af fuldtidsbeskæftigede.

Opsigelsesbestemmelser

9. De i [kapitel 13](#) anførte opsigelsesvarsler er ligeledes gældende for deltidsarbejdere.

Deltidsbeskæftigedes medlemskab

10. Parterne er enige om det naturlige i, at de deltidsbeskæftigede på overenskomstrådet, er medlemmer af den samme faglige organisation, som de øvrige på virksomhedens beskæftigede medarbejdere på overenskomstrådet.

§ 16 Uheld, fabriksstandsning m.v.

Indtræder der uforudsete uheld, der forårsager en standsning af fabrikken, kan medarbejderne ikke afkortes i lønnen for den dag, standsningen indtræffer, men skal være forpligtet til at udføre andet forefaldende arbejde inden for virksomhedens område. I forhold til medarbejderne på holddrift gælder tilsvarende analoge regel.

(Se i øvrigt [§ 75](#))

§ 17 Fridage

Helligdage, 1. maj og grundlovsdag

1. Der er følgende søgnehelligdage/fridage:

Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. juledag, grundlovsdag samt 1. maj.

Arbejde 1. maj forudsætter dispensation fra organisationerne.

Feriefridage

2. Alle medarbejdere har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

Medarbejdere, der skifter job i løbet af et kalenderår, kan kun afholde 5 feriefridage i hvert kalenderår, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

Frihed for deltidsarbejdere samt weekend medarbejdere, beregnes forholdsmæssigt.

Feriefridagene placeres efter ferielovens regler om planlægning af restferie.

Betalingen af feriefridagene sker i henhold til [§ 53](#).

Sygdom og feriefridage

3. Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridage og kan udskyde afholdelsen heraf.

Medarbejderen skal anmelde sygdom overfor virksomheden på normal vis.

§ 18 Holddrift

Holddriftsarbejde

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

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

Virksomhedens driftstid

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

Varsel og varighed

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

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

Arbejdstidsbestemmelser

4. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte medarbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer.

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

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 timer. 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. (Se i øvrigt [protokollat nr. 3](#) vedrørende helbreds kontrol under natarbejde).

Særlige arbejdstidsbestemmelser

5. Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end en 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

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

Varsel ved afbrydelse, omlægning eller overflytning ved skifteholdsarbejde

6. Ved afbrydelse og omlægning af skifteholdsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode samt overflytning til et andet hold skal der gives mindst 5 x 24 timers varsel, og der skal ske en opgørelse af hver enkelt medarbejders arbejdstid i forhold til normeret arbejdstid i henhold til stk. 4 og stk. 5 i lønningsperioden. Manglende tid afregnes med sædvanlig betaling for timelønsarbejde ekskl. alle andre tillæg, og overskydende tid betales med overarbejdsbetaling begyndende med laveste satser.

Hvis afbrydelser, omlægning eller overflytning sker inden varslets udløb, betales de medarbejdere, der har krav på varsel, med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid, i stedet for skifteholdstillæg.

Medarbejdere, der på grund af akutte hændelser får afbrudt eller omlagt deres skifteholdsarbejde eller overflyttes til et andet hold, har ikke krav på ovennævnte varsel.

Ved akutte hændelser forstås hændelser, som ikke er normalt forekommende, og som ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden, herunder akut opstået sygdom, andre medarbejders udeblivelse uden aftale, lastning, losning og havari på tekniske installationer som har afgørende indflydelse på produktionen.

Ved overflytning som følge af akutte hændelser ydes et engangsbeløb på:

1. maj 2023.....	243,80 kr.
1. januar 2024.....	252,35 kr.

Eksisterende lokale ordninger kan ikke forringes ved denne bestemmelse.

Parterne har i forbindelse med drøftelsen af definitionen på akutte hændelser konstateret, at sådanne hændelser, der fritager for varslingsforpligtigheden, skal opfylde både kravet om, at de ikke er normalt forekommende og kravet om, at de ikke kan forudses mindst 5 x 24 timer forinden.

Arbejdsdøgnet

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

Tillæg for holddriftsarbejde

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

1. maj 2023.....	45,45 kr.
1. januar 2024.....	47,05 kr.

Holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehellidage og overenskomstmæssige fridage, betales fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	97,40 kr.
1. januar 2024.....	100,80 kr.

Der skal ikke herudover ydes betaling i henhold til kapitel 4.

Der 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. 9 fra dette tidspunkt.

Overarbejde

9. Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg jf. stk. 8, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

Arbejde på eller forskydning af fridage

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

1. maj 2023..... 97,70 kr.

1. januar 2024..... 101,15 kr.

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

Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af en turnusplan, betales et tillæg pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023..... 30,60 kr.

1. januar 2024..... 31,70 kr.

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

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

Lokalaftaler

11. Udover de i denne paragraf nævnte bestemmelser er adgang til at træffe lokalaftaler under hensyntagen til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt og sker i henhold til [kapitel 14](#).

Opsparing til ekstra fridage

12. Under forudsætning af lokal enighed, kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillæg i henhold til stk. 8 og 9 kan ind sættes på medarbejderens særlige lønopsparing og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

Kapitel 4 Overarbejde

§ 19 Definition af overarbejde

1. Som overarbejde betragtes alt arbejde udført uden for den normale arbejdstid.
2. Organisationerne er enige om at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

§ 20 Tillæg for overarbejde

1. For arbejde, der kræves udført uden for den normale arbejdstid, betales følgende tillæg:

Hverdage

2. For den første klokketime 50 procent
For den anden klokketime 50 procent
Heraf kan én klokketime lægges forud for den normale arbejdstid.
For alle øvrige overarbejdstimer 100 procent

Arbejdsfrie hverdage (inklusiv lørdage)

3. På arbejdsfrie lørdage, samt arbejdsfrie dage ved aftale om 4 dages uge, betales 100 procent for alle timer.
For overarbejde på disse dage, samt på søn- og helligdage betales for mindst 4 timer.

Søn- og helligdage

4. På søn- og helligdage betales 100 procent for alle timer, indtil normal daglig arbejdstids begyndelse den efterfølgende hverdag.

Personlig timeløn

5. Overarbejdstillæg i.h.t. ovenstående regler beregnes af den personlige timeløn.

”Helligdage”

Som "helligdag" regnes: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 1. og 2. juledag, grundlovsdag samt 1. maj. Arbejde 1. maj forudsætter dispensation fra organisationerne.

Anmærkning

For medlemmer af DIO III, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark betales overarbejde efter de regler, der fremgår af særbestemmelserne i [§ 90](#).

§ 21 Varsling af overarbejde

1. Når overarbejde ud over 1 time ønskes udført, skal dette meddeles dagen før.

Hvis overarbejde ikke meddeles i.h.t. ovenstående eller hvis varslet overarbejde annulleres på dagen for udførelsen, betales en personlig timeløn til medarbejderen.
2. Overarbejde må ikke aftales uden tillidsrepræsentantens viden. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentanten ikke er til stede, skal tillidsrepræsentanten hurtigst, og senest 2 dage efter, have besked om overarbejdets omfang.

§ 22 Opgørelse af overarbejde

Forsømt tid

1. Ved opgørelse af overarbejde fradrages forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af medarbejderen utilregnelig grund, som med en passende frist er anmeldt til virksomheden.

Fradrag i overarbejdstiden foretages i sådanne tilfælde primært i de overarbejdstimer, for hvilke der ydes laveste overtidsats.

Hvis den forsømte tid skyldes overenskomststridig arbejdsnærlæggelse, kan den forsømte tid varsles indarbejdet uden overarbejdstillæg inden for ugen.

Betalt hvilepause

2. Ved overarbejde, ud over en time daglig, skal dette påbegyndes med 15 minutters betalt hvilepause.

Der holdes en betalt hvilepause på ½ time for hver 4. time, der arbejdes over på ugens første 5 hverdage, i umiddelbar forlængelse af normal arbejdstid.

3. Pausen på ½ time, jf. stk. 2 er optjent ved 4 timers overarbejde, inklusive de 15 minutters pause afholdt ved overarbejdets påbegyndelse, uanset om pausen holdes på eller uden for virksomheden og skal betales efter samme regler.

§ 23 Begrænsning af overarbejde

Den enkelte medarbejder må ikke udføre mere overarbejde end 10 timer på hinanden følgende 3 uger og maksimalt 5 timer pr. uge.

§ 24 Afspadsering

Afspadsering af overarbejde

1. Når tvungne grunde foranlediger det, kan virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentant sammen give tilladelse til udførelse af overarbejde ud over 10 timer i 3 på hinanden følgende uger og maksimalt 5 timer i en uge. Dette overarbejde skal afspadseres inden for 2 måneder efter udførelsen.

Dispensation for afspadsering

2. Hvis afspadsering i henhold til foranstående ikke kan finde sted inden for den fastsatte frist, enten fordi egnet arbejdskraft inden

for faget ikke kan fremskaffes, eller fordi virksomhedens kapacitet er udnyttet fuldt ud, kan afspadsering udsættes eller helt bortfalde, såfremt organisationerne er enige herom. Dispensationsansøgning om udvidet tidsperiode for afspadseringen skal underskrives af de lokale parter og sendes til organisationerne senest 8 dage før overarbejdsperioden slutter.

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan tillidsrepræsentanten give tilladelse til, at overarbejde ikke afspadseres i henhold til stk. 1.

Tillidsrepræsentanten skal hvert kvartal have udleveret en samlet oversigt over udført overarbejde.

§ 25 Systematisk overarbejde

Hvis de lokale parter forgæves har søgt at indgå en aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. [§ 12](#), kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

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

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

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

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

(Se i øvrigt [protokollat nr. 9](#))

Kapitel 5 Lønforhold

§ 26 Minimalløn

For medarbejdere over 18 år, udgør minimallønssatsen pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	133,60 kr.
1. januar 2024.....	138,10 kr.

§ 27 Minimalløn - ungarbejdere og forpraktikanter

For ungarbejdere under 18 år og forpraktikanter, udgør minimal-lønssatsen pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	81,95 kr.
1. januar 2024.....	84,55 kr.

Se i øvrigt [bilag 5](#).

§ 28 Personlig timeløn

1. De personlige timelønninger forhandles lokalt mellem virksomheden eller dennes repræsentant og medarbejderne uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i søgnehelligheds- og feriefridagsopsparingen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

2. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i [§ 77](#).
3. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 28, stk. 1, kan

tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

4. Virksomhederne lægger en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af de personlige timelønninger, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn til f.eks. dennes dygtighed, uddannelse, erfaring, og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets krav til medarbejderen.

Løn ved nedsat arbejdsevne

5. [Se § 67.](#)

Misforhold

6. Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor misforhold på disse områder - under hensyntagen til de foreliggende forhold - skønnes at være til stede, har begge organisationer påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med [Regler for behandling af faglig strid](#).

Begrænsning

7. Forhandlinger om timelønsændringer kan højst finde sted 1 gang pr. overenskomstår.

Som forhandling regnes kun aftaler, der udløser lønregulering.

§ 29 Lønperiode og lønudbetaling

1. Lønningsperioden er to på hinanden følgende kalenderuger. Den normale lønudbetalingsdag er den først følgende torsdag.
Kalenderugen går fra og med mandag til og med søndag.
2. Lønudbetalingen skal være tilendebragt inden arbejdstidens ophør, og ved overførsel til pengeinstitut, skal lønnen være til rådighed senest kl. 12.00.

Lønnen skal være registreret og til disposition, således den er til udbetaling i pengeinstituttet på lønningsdagen uden omkostning for medarbejderen.

Fratrædende medarbejders tilgodehavende løn afregnes på den først følgende normale lønudbetalingsdag.

Lønstatistik

3. Genpart af kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten ved 2. og 4. kvartals afslutning, og skal indeholde antallet af alle arbejdstimer, samt den udbetalte løn på hhv. bonus / akkord og timeløn. Virksomheden udleverer, sammen med statistikken, en liste med navne over de ansatte på overenskomstområdet.

Anden lønudbetaling / månedsvis lønudbetaling

4. Der er adgang til at træffe lokale aftaler om lønudbetaling ved overførsel til et pengeinstitut.

Såfremt virksomheden ønsker at omlægge lønudbetaling til månedsløn, skal omlægningen ske med 2 måneders varsel.

Månedslønnen overføres til konto i et pengeinstitut, og skal være til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling fra 14 dages lønudbetaling, udbetaler virksomheden en netto 14 dages løn aconto i overgangsfasen.

Aconto beløbet afregnes over de følgende 12 måneder ved løntræk, dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Lønseddel

5. I forbindelse med hver lønudbetaling udleverer virksomheden en specificeret lønopgørelse til hver enkelt medarbejder.

Lønspecifikation skal være fyldestgørende og indeholde følgende oplysninger:

- Ferieberettiget løn
- PensionDanmark
- AM-bidrag
- A-skat
- ATP

Samt øvrige forekommende lønbehandlingsoplysninger.

Derudover skal lønspecifikation(en) indeholde relevante oplysninger om feriegodtgørelse, særlig lønopsparing og feriefridagsregnskab.

Elektroniske dokumenter

6. Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, og 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. 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.

§ 30 Tidsregistrering

Virksomheden er berettiget til at forlange aflagt regnskab over den til arbejdet forbrugte tid.

Misbrug af denne berettigelse kan påtales af forbundet og behandles efter regler for behandling af faglig strid.

§ 31 Smuds- og udearbejdstillæg

Smudstillæg

1. Ved nedbrydningsarbejde betales et smudstillæg pr. time fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	8,15 kr.
1. januar 2024.....	8,45 kr.

Medarbejdere, som er beskæftiget ved afætsning, overfladebehandling, lim o.l. kan ved udførelsen af dette arbejde forlange de

nødvendige personlige værnemidler og rensningsmidler stillet til rådighed.

Udearbejdstillæg

2. Arbejde på timeløn uden for værkstedet betales med et timetil-læg til medarbejderens personlige timeløn fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023..... 4,80 kr.

1. januar 2024..... 5,00 kr.

Dette gælder ikke, når arbejdet udføres så nær ved værkstedet, at medarbejderen kan indtage sine måltider der.

3. Hvor arbejdsstedets beliggenhed medfører, at medarbejderen må overnatte, træffes der i hvert enkelt tilfælde aftale mellem virksomhed og medarbejder om godtgørelse for de forøgede udgifter, som medarbejderen har til kost og logi.

4. Den tid, der anvendes til rejsen ved arbejdets begyndelse og afslutning betales med timeløn.

Når der rejses ud og hjem dagligt, hvor dette efter afstanden og befordringsmidlernes beskaffenhed lader sig gøre aftales betalingen lokalt forud for udførelsen. Aftalen skal være skriftlig.

5. Køretiden betales som timelønsarbejde. Der betales ikke overtidstillæg for rejsetid uden for den normale arbejdstid.

§ 32 Værktøj og brandforsikring
--

1. Ved blandet arbejde, møbel-, trævare- og modelarbejde m.m. tillægger virksomheden værktøj og bænke. Skal medarbejderen under sådanne forhold selv tillægge håndværktøj - svarende til værktøjslisten gældende for de enkelte fag - gives der en erstatning pr. arbejdstime fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023..... 2,05 kr.

1. januar 2024..... 2,10 kr.

Brandforsikring

2. Virksomhedens brandforsikring vedrørende værktøjsinventar skal også omfatte svendenes på værkstedet beroende værktøj, dog ikke ud over 6.000,00 pr. kr. medarbejder.

Renholdelse

3. Ved arbejdstidens ophør skal enhver medarbejder opsætte sit værktøj, rense sin bænk eller arbejdsbord og skrabte spåner og affald frem på gulvet.

Ansvar

4. For bevislig skødesløs behandling af udleveret værktøj kan vedkommende medarbejder gøres ansvarlig.

Kapitel 6

Lønssystem/akkord

§ 33 Produktivitsfremmende lønssystemer generelt

1. På permanente industrielle virksomheder er der adgang til at af-tale produktivitsfremmende lønssystemer, produktionstillæg bo-nus m.v.

Hvor produktivitsfremmende lønssystemer anvendes, bortfalder alle eksisterende prislister.

Lokalaftaler om produktivitsfremmende lønssystemer skal være skriftlige, og er betinget af organisationernes godkendelse.

Den af parterne, der ønsker en aftale om et produktionsfrem-mende lønssystem, fremsætter forslag til en rammeaftale.

2. Organisationernes konsulenter kan tilkaldes med det formål at fremkomme med ideer til opbygning af et lønssystem - eller bistå ved behandling af eventuelle principielle spørgsmål i eksiste-rende lønssystemer.

Såfremt konsulenterne tilkaldes og det ikke lykkes at opnå enig-hed, udarbejder konsulenterne et referat som de lokale parter kan lægge til grund for en eventuel videre fagretlig behandling.

Sager af denne art kan dog kun videreføres til et organisations-møde.

3. Såfremt der ikke opnås enighed om et produktivitsfremmende lønssystem, aflønnes der som hidtil.

§ 34 Retningslinjer for produktivitsfremmende lønssystemer, bo-nus m.v.

Fast lønandel - betalingsgrundlag m.v.

1. Den faste lønandel kan aftales som den for hver enkelt delta-gende medarbejder gældende personlige timeløn, eller - en fast lønandel fælles for alle - uafhængig af de personlige

timelønninger, dog fastsat inden for rammerne af de gældende personlige timelønninger.

2. Produktionstillægget ydes ud over den faste betaling pr. time, og tillægget er uafhængigt af ændringer i den faste lønandel som følge af almindelige overenskomstmæssige tidlønstillæg.
3. Produktionstillægsordninger kan aftales for samtlige af en virksomheds medarbejdere, for grupper af medarbejdere og i individuelle tilfælde.
4. Forhandling af betalingsgrundlaget for produktionstillægsordninger, bonusordninger og andre produktivitetsfremmende lønsystemer kan kun finde sted en gang pr. overenskomstår. Som forhandling regnes kun aftaler, der udløser regulering.
5. Hvis der sker væsentlige ændringer i aftalegrundlaget, har begge parter adgang til, uden opsigelse af lønsystemet, omgående at begære forhandling om aftalens tilpasning til de ændrede forudsætninger.

Opsigelse

6. Opsigelse af produktivitetsfremmende lønsystemer skal ske efter bestemmelserne i [Kapitel 14](#), lokalaftaler.
7. Opnås der ikke enighed om en ny produktionstillægsordning, aflønnes de pågældende medarbejdere med ordningens faste lønandel + halvdelen af det gennemsnitlige produktionstillæg inden for de sidste 6 afregningsperioder á 2 uger - dog højst 12 uger, og i intet tilfælde under den personlige timeløn.

Det gennemsnitlige produktionstillæg beregnes bagud fra det friggørende møde jf. overenskomstens [§ 77, stk. 5](#).

§ 35 Retningslinjer for faste værkstedsakkorder
--

Denne bestemmelse er udgået og er placeret som protokollat nr. 5 i overenskomsten og er alene gældende for virksomheder, der havde aftaler om værkstedsakkord før 1. marts 2014.

§ 36 Akkord efter prislister

For håndværksvirksomheder på permanente arbejdspladser, som ligger udenfor de i §§ 33 og 34 nævnte, gælder følgende regler:

Prislister

1. Alt nyt arbejde udføres i akkord, og betales efter de til enhver tid mellem DIO III og 3F gældende prislister, samt tilhørende bestemmelser.

Akkordens omfang fastlægges skriftligt, før arbejdet påbegyndes, såfremt en af parterne ønsker dette.

Fradrag

2. Hvor der ved akkordarbejde fremstilles væg- og/eller tagkassetter eller lignende konstruktioner og under andre forudsætninger end beskrevet i prislistens generelle bestemmelser og særlige bestemmelser for Bygningsoverenskomsten mellem DIO III og 3F vurderer de lokale parter fradragets størrelser i hvert enkelt tilfælde efter besigtigelse af forholdene på arbejdspladsen.

Anmærkning

Denne bestemmelse gælder ikke for medlemmer af DIO III der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark.

Kapitel 7 Pensionsordninger

§ 37 Pension

Pensionsaftale

1. Med virkning pr. 1. maj 2012 betaler virksomheden pension til PensionDanmark for medarbejdere, der er fyldt 18 år og som i 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem forbundene i BAT-Kartellet, 3F-Industrigruppen og DIO III eller Tekniq eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Vedrørende pension til lærlinge, henvises til [kapitel 18, § 8](#).

Personkreds

Medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster m.v. tilsluttes pensionsordningen.

Pensionsbidragsberegning

2. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst. Det betyder, at eksempelvis akkordoverskud, arbejdsgiverbetalte sygedagpenge, andre skattepligtige tillæg søgne- og helligdagsbetaling, samt feriepenge skal medregnes i den pensionsgivende løn.

Modsat skal andre skattefrie tillæg (f.eks. diæter) samt godtgørelse for G-dage ikke medregnes, ligesom sygedagpenge, barseldagpenge og øvrige dagpenge, der udbetales fra kommunen, ikke indgå i beregningen af pensionsbidrag.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. Industri-, Træ og Møbeloverenskomstens § 37. 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.

Pensionsbidragets størrelse

3. Pensionsbidraget udgør 12 %, hvoraf virksomheden betaler 2/3 (8 %) og medarbejderen 1/3 (4 %).

Pr. 1. juni 2023.

Pensionsbidraget udgør 12%. Den ansatte betaler 2% af bidraget, og virksomheden betaler 10% af bidraget.

Indbetaling af pensionsbidrag

4. Parterne er enige om, at virksomhederne indbetaler medarbejdernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark. Pensionsbidraget skal indberettes og indbetales senest den 10. i måneden efter lønperiodens/optjeningsperiodens afslutning.

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

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

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

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

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

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

Pr. 1. juli 2014 udgør bidraget pr. måned..... 2.040,00 kr.

pr. time..... 12,75 kr.

Virksomheden betaler 2/3 og medarbejderen 1/3.

§ 38 Sundhedsordning

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

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

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

Herudover skal ordningen indeholde behandling hos fysioterapeut, kiropraktor eller massør for problemer i led, muskler eller sener samt hurtig diagnose.

Virksomhederne kan - efter forud indhentet godkendelse af parterne - frigøre sig fra Pensiondanmarks Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der mindst svarer til PensionDanmarks Sundhedsordning.

§ 39 ATP

I henhold til loven om Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) udgør bidraget i 2020:

For ugelønnede:

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

For månedslønnede:

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

Kapitel 8 Sygdom og barsel m.v.

Dagpenge ved sygdom, ulykke og fødsel ydes i henhold til gældende lov med tilhørende bekendtgørelser.

§ 40 Løn under sygdom og tilskadekomst

Periode og betaling

1. Virksomheden betaler løn under sygdom i indtil 8 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

Virksomheden betaler løn under tilskadekomst i indtil 11 uger, regnet fra 1. hele fraværsdag.

Betaling til løn under sygdom og tilskadekomst udgør fuld løn, dog maks. pr. time fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023.....	157,00 kr.
1. januar 2024.....	161,70 kr.

Beregningsgrundlaget er medarbejderens samlede indtjening (herunder akkordtillæg, bonus, holddriftstillæg, genetillæg mv.) pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet.

Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode, ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven, og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med den til enhver tid gældende sats.

Ved sygdom og tilskadekomst i forbindelse med holddriftsarbejde på 2. og 3. skift reguleres satsen forholdsvis til det faktiske timetal på samme måde som i sygedagpengeloven (f.eks. fuld løn dog max. gældende sats divideret med 34 timer og ganget med 37 timer).

Anmærkning

Arbejdsgiverforpligtelsen gælder ved konkurs i sygeperioden.

Anciennitet

2. Det er en forudsætning, at de pågældende medarbejdere har oparbejdet en anciennitet i virksomheden på 9 måneder. Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme af 1½ år. Se dog undtagelserne i stk. 3 og 4.

I relation til sygeløn har lærlinge optjent 9 måneders anciennitet hvis de - efter endt uddannelse - fortsætter i samme virksomhed.

Tilskadekomst

3. Den i stk. 2 nævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende ved fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden under arbejdets udførelse.

Graviditetsundersøgelse

4. Den i stk. 2 nævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende ved fravær på grund af graviditetsundersøgelser.

Hvis graviditetsundersøgelse ikke kan finde sted, uden for den gravides medarbejders normale arbejdstid, skal der udbetales sygeløn med den i overenskomstens fastsatte takst for det antal timer medarbejderen er fraværende.

Manglende anciennitet

5. For medarbejdere der ikke opfylder anciennitetskravet i stk. 2, udbetales dagpenge i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser. Det er en forudsætning, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til sygedagpengelovens bestemmelser.

Første sygedag

6. Såfremt en medarbejder må forlade virksomheden på grund af tilskadekomst eller sygdom, betaler virksomheden for de resterende timer inden for den normale arbejdstid den pågældende dag, samme betaling pr. time som ovenfor anført.

§ 56-aftaler

7. Ovennævnte bestemmelser gælder ikke for sygdom, der er omfattet af en mellem virksomheden og medarbejder indgået aftale i

henhold til sygedagpengelovens regler § 56 om kronisk eller langvarig syge.

Begrænsninger

8. Ovennævnte bestemmelser kan ikke lægges til grund ved en eventuel retsforfølgelse af en virksomhed, hvori fuld erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indgår.

Feriegodtgørelse, søgnehellidags- og feriefridagsbetaling

9. I ovennævnte periode (maks. 8/11 uger) betales feriegodtgørelse, søgnehellidags- og feriefridag af beløbet samt pension.

§ 41 Barns 1. sygedag, frihed ved barns 2. sygedag og lægebesøg

Hjemmeværende barn/børn

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

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

Friheden omfatter

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

Betalingssatsen

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

1. maj 2023.....	157,00 kr.
1. januar 2024.....	161,70 kr.

Der betales feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling samt pension af beløbet.

Barns 2. sygedag

4. Hvis barnet forsat er sygt efter den første hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet ret til yderligere en fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige lønopsparing.

Lægebesøg

5. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Denne frihed afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin særlige lønopsparing.

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

§ 42 Børns hospitalsindlæggelse

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

1. maj 2023.....	157,00 kr.
1. januar 2024.....	161,70 kr.

Der betales feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefridagsbetaling samt pension af beløbet.

§ 43 Barsel

Børn født eller modtaget før 1. juli 2023

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

Graviditetsorlov/barselsorlov

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

Adoptanter

2. Til adoptanter betales løn under orlov i op til 14 uger fra barnets modtagelse.

Fædreorlov/medmødreorlov

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

Betaling

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

1. marts 2023..... 151,00 kr.

1. maj 2023..... 157,00 kr.

1. januar 2024..... 161,70 kr.

Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparring samt pension af beløbet.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Ved barsel i forbindelse med holddriftsarbejde på 2. og 3. skift reguleres satsen forholdsvis til det faktiske timetal på samme måde som i sygedagpengeloven (f.eks. fuld løn dog maks. gældende sats divideret med 34 timer og ganget med 37 timer).

Under orloven ydes der forhøjet pensionsbidrag jf. [§ 37, stk. 5](#)

Forældreorlov

5. Under samme betingelser som nævnt i stk. 1 yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

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

Manglende overholdelse af varsling af orlov

6. Medmindre andet aftales skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 5 varsles med 3 uger. Hvis barselovens frister for varsling ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Betaling under forældreorlov

7. Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

8. Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
9. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13- ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.
10. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13- ugers periode, ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af den arbejdstid på 37 timer om ugen.
11. Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparing samt pension af løn under orlov.

Betalingen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Refusion

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

Børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere

Graviditetsorlov/barselorlov

13. Til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders beskæftigelse inden for de seneste 18 måneder, betales virksomheden løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.

Adoptanter

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

Fædreorlov/medmødreorlov

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

Betaling

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

1. juli 2023 157,00 kr.

1. januar 2024..... 161,70 kr.

Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Ved barsel i forbindelse med holddriftsarbejde på 2. og 3. skift reguleres satsen forholdsvis til det faktiske timetal på samme måde som i sygedagpengeloven (f.eks. fuld løn dog maks. gældende sats divideret med 34 timer og ganget med 37 timer).

Under orloven ydes der forhøjet pensionsbidrag jf. [§ 37, stk. 5](#).

Forældreorlov

17. Under samme betingelser som nævnt i stk. 13 yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder graviditetsorlov/barselsorlov efter stk. 13, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

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

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

Manglende overholdelse af varsling af orlov

18. Medmindre andet aftales skal orlov med løn efter stk. 13, 14, 15 og 17 varsles med 3 uger. Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Betaling under forældreorlov

19. Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.
20. Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.
21. Hvis det forventede indtægtstab pr. arbejdstimer ikke kendes, beregnes løn under orlov på grundlag af indtjeningen i de sidste 13 uger før orlovens begyndelse. I indtjeningen indgår systematisk forekommende genetillæg, men ikke uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte arbejdstimer. Eventuelt akkordoverskud i 13-ugers perioden indgår forholdsmæssigt med de timer, der relaterer sig til akkordoverskuddet.
22. Hvis det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 13-ugers periode, ikke kendes, beregnes timetallet på grundlag af en arbejdstid på 37 timer om ugen.
23. Der betales feriegodtgørelse, særlige lønopsparing samt pension af løn under orlov.

Betalingen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Refusion

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

Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan - efter begæring herom - få udbetalt et beløb fra sin særlige lønopsparing. [Se § 53.](#)

Omsorgsdage

2. Beskæftigede arbejdere efter denne overenskomst har ret til frihed til pasning af alvorligt syge nære slægtninge.

Kapitel 9

Ferie- og feriegodtgørelse

§ 45 Optjening af ferie

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

1. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).
2. Ved ansættelse i kortere tid end én måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.
3. Ved beregning af feriedage medregnes fraværperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage, barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse mm.
4. Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.
5. Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 46 Afholdelse af ferie

1. Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1. september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende år.
2. Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den først feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

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

Hovedferie

4. Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer. 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 erstatningsfridage og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt.

Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

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

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

Restferie

8. Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage.

Lægning af ferie

9. Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.
Ved kollektiv hovedferie fastsættes denne senest 31. december.
10. Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.
11. Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde, og

restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Flytning af ferie

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

Kollektiv ferielukning

15. Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.
16. Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at medarbejderen har optjent betalt ferie til gode i alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Ferie på forskud

17. Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomstens 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 feriegodtgørelsen, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceregning, 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.

18. Hvis virksomheden ikke fastsætter ferie mellem jul og nytår, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage.
19. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlig løn i de sidste 4 uger før jul.

§ 47 Sygdom og ferie

Sygemelding før feriens begyndelse

1. Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes.

Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.

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

Sygemelding efter feriens begyndelse

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

Raskmelding under kollektiv ferielukning

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

§ 48 Overførsel af ferie

1. Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage udover 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.
2. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.
3. Medarbejderen og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.

4. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til [bilag 6](#).
5. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dages årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes før anden ferie.
6. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.
7. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 49 Feriegodtgørelse

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

Beregning af sygeferiegodtgørelse

3. Virksomheden yder tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra 2. sygefraværsdag af de perioder, hvor medarbejderen er fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, således at sygeferiegodtgørelsen beregnes på grundlag af medarbejderens løn de sidste 4 uger før fraværet.

Pension af sygeferiegodtgørelse

4. Der henvises til [§ 37, stk. 4](#).

§ 50 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

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

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

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

ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb

7. Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.

8. Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom 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.

§ 51 Særlige bestemmelser

Uoverdragelighed

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

Forældelse af feriegodtgørelse

2. Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af ferieafholdelsesperioden, i hvilken ferien skulle være holdt, forældes og tilfalder Træ-Industri-Bygs feriefond, medmindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Arbejdsdirektoratet.

Afkald på ferie

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

Modregning og tilbageholdelse

4. Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, hvis medarbejderen har begået et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse.

Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Arbejde i ferien

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

Uoverensstemmelser

6. Uoverensstemmelser om reglerne om ferie med tilhørende feriekort og feriefond, behandles efter gældende fagretlige regler.

Feriepengegaranti

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

Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor DIO III meddeler 3F-Industrigruppen, at medlemsforholdet er ophørt eller konkurs indtrådt.

Udbetalingen foretages til 3F når DIO III fra 3F modtager forfaldent krav - dokumentation for indtjeningen. 3F afregner herefter med sit/sine medlem (-mer).

I tilfælde, hvor DIO III udreder feriebetaling, er 3F pligtig til på dets medlemmers vegne, at transportere den pågældende fordring til DIO III.

8. Organisationerne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af organisationernes medlemmer, der er beskæftiget på overenskomstens område under DIO III. Såfremt en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto.
9. Med ovennævnte valgmulighed mellem feriegarantiordning og anvendelse af FerieKonto er parterne enige om, at der ikke er tilset nogen ændrede konsekvenser for indbetalinger af uhævede feriepenge til Træ-Industri-Bygs Feriefond i overenskomstens § 52.

§ 52 Træ-Industri-Bygs feriefond

1. Med det formål at skabe øget mulighed for medlemmerne af 3F for ferieophold har organisationerne stiftet Træ-Industri-Bygs feriefond.

Til finansiering af feriefondene benyttes feriegodtgørelse, der ikke er hævet inden udgangen af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle have været holdt.

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

Indbetalingerne kan af 3F, for egen regning forlanges kontrolleret stikprøvevis ved statsautoriseret revisor. Såfremt revisionen konstaterer, at virksomheden har undladt at afregne uhævet feriegodtgørelse, afholder virksomheden dog selv udgiften til revision.

Senest 15. november overfører DIO III det indbetalte beløb til Træ-Industri-Bygs feriefond.

§ 53 Særlig lønopsparing samt seniorordning

Særlig lønopsparing

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens særlige lønopsparing (tidligere søgnehelligdags- og feriefridagskonto) 12,90% (fra 1. marts 2024: 14,90%) af medarbejderens ferieberettigede løn,

herunder af den overenskomstmæssige sygeløn. Den særlige lønopsparing anvendes til at betale søgnehelldage, feriefri-dage, børneomsorgsdage, overenskomstmæssige fridage, seni-orfridage (for medarbejdere der opfylder betingelserne herfor) samt fravær i forbindelse med barns 2. sygedag og børns læge-besøg.

Feriegodtgørelse af den særlige lønopsparing er indeholdt i beløbet.

Virksomheden kan udbetale bidrag til den særlige lønopsparing, der overstiger 9,90%, løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Virksomheden og medarbejderne kan lokalt aftale, at bidraget til den særlige lønopsparing, som overstiger 5,9% løbende kan udbetales sammen med lønnen. Virksomheden og medarbejderne kan også aftale, at indestående på den særlige lønopsparing kan udbetales som et engangsbeløb.

Betaling

2. Den henlagte opsparing udbetales dels sammen med lønnen i overensstemmelse med ovenstående bestemmelser, dels som et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelldag, feriefri-dag, seni-orfridag mv. og dels som en restbetaling.

Parterne er enige om, at bidraget til særlig lønopsparing, jf. stk. 1 indeholder feriegodtgørelse af opsparingen – også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

Forskud

3. Forskudsbeløbene pr. dag udgør

Til medarbejdere over 18 år 1.100,00 kr.

Til ungarbejdere under 18 år (dog maksimalt fuld personlig løn) 650,00 kr.

Forskudsbeløbene pr. dag udgør pr. 1. maj 2023

Til medarbejdere over 18 år 1.300,00 kr.

Til ungarbejdere under 18 år 700,00 kr.

Som "helligdage" regnes:

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

Forskudsbeløbene udbetales på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ikke når de falder på søndage.

Virksomheden og medarbejderen kan aftale andre forskudsbeløb end nævnt ovenfor.

Udbetaling af forskud

4. Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningssperiode, hvori søgnehelligdagen(e), feriefri­dag(e), senior­fri­dag(e), barns 2. sygedag, lægebesøg eller børneomsorgs­dag(e) ligger.

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

Ret til forskud

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

Der kan dog ikke udbetales større forskudsbeløb end er til enhver tid står på den særlige lønopsparring, medmindre dette aftales. Virksomheden og medarbejderne bør sikre sig, at der fortsat er adgang til at holde søgnehelligdage og feriefridage med de i stk. 3 nævnte forskud.

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

For søgnehelligdage forudsættes der at være dækning for, at beløbene kan modregnes i tilgodehavende løn ved medarbejderens eventuelle fratræden.

Virksomheden og medarbejderen bør sikre sig, at der fortsat er adgang til søgnehelligdage og feriefridage med de i stk. 3 nævnte forskud.

Restbeløb

6. Særlig 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.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter [§ 54](#), skal dog ikke udbetales, medmindre andet aftales.

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

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

Fratrædelse

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

Arbejde på søgnehelligdag

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

Dødsfald

9. Ved dødsfald tilfalder den særlige lønopsparing afdødes bo.

Garanti

10. 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.

Seniorordning

1. Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen. I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til særlig lønopsparing og pension til finansiering af seniorfridage.

Optjening

2. Virksomheden og medarbejderen kan skriftligt aftale, at af pensionsbidraget på 12% jf. § 37 kan op til 10% indsættes på medarbejderens særlige lønopsparing.

Afholdelse

3. I de kalenderår, hvor søgnehelligdagsgodtgørelsen optjenes, kan det endvidere aftales at reducere arbejdstiden eller afholdelse af ekstra seniordage. Antallet af seniordage må dog ikke betyde, at særlig lønopsparing går i underskud. Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 30. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en del af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at indsætte på særlig lønopsparing. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i det følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 30. november meddele virksomheden om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Seniorordningens første år

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

Placering

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

Forskudsbetaling

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

Udbetaling af pensionsbidrag

7. 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.

Medarbejdere på folkepension

8. For at give medarbejdere, som er på folkepension, mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet ved at arbejde i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og medarbejderen om dennes ansættelsesvilkår, herunder om følgende:
 - Nedsættelse af arbejdstiden
 - Medarbejderen kan træffe valg om at undlade indbetaling til pension således, at virksomhedens bidrag i stedet løbende udbetales som løn.

Anmærkning

9. Denne ordning indsættes i overenskomsten, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for at LG dækker de akkumulerede midler, vil DIO III kunne dække tilgodehavende via feriegarantiordningen.

§ 55 Udstationerende virksomheder
--

Der henvises til bilag [7](#).

Kapitel 10 Samarbejdet

§ 56 Valg af tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentantområder

1. I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne udvælger de under denne overenskomst beskæftigede medarbejdere af deres midte, 1 medarbejder til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant.

Valggrundlag

2. Tillidsrepræsentanten vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere i virksomheden. Dog kan tillidsrepræsentanten ikke vælges blandt medarbejdere med mindre end 9 måneders anciennitet - medmindre virksomheden og medarbejderne er enige herom. I virksomheder eller fabriksafdelinger med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen særlig tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

Er der på det enkelte overenskomstområde beskæftiget mindre end 5 medarbejdere, men sammenlagt 5 på flere overenskomstområder, har disse ret til i fællesskab at vælge 1 tillidsrepræsentant. I tilfælde, hvor antallet af medarbejdere går ned på 4 eller derunder, bevarer en valgt tillidsrepræsentant sin tillidsrepræsentantstatus indtil valgperiodens ordinære udløb. Det er endvidere en betingelse, at en tillidsrepræsentant fortrinsvis vælges blandt de fuldtidsbeskæftigede medarbejdere.

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

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stedfortræder

3. Samtidig med tillidsrepræsentantsvalget vælges en stedfortræder - når tillidsrepræsentanten er fraværende på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse og lignende - kan overtage tillidsrepræsentantens funktioner. Stedfortræderen træder først i funktion, når en af parterne ønsker det. Stedfortræderen har i den periode, hvor stedfortræderen fungerer samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Holddrift

4. I virksomheder, hvor der arbejdes i holddrift, vælges en talsmand på hold med mere end 8 medarbejdere, hvor den faste tillidsrepræsentant ikke arbejder, eller i øvrigt hvor begge parter ønsker det. Talsmandens navn skal meddeles virksomheden, og talsmanden har samme beskyttelse, som den faste tillidsrepræsentant så længe det pågældende hold opretholdes.

Valget

5. Virksomheden stiller, i forbindelse med en pause 1 gang årligt ½ time til rådighed for valg af tillidsrepræsentant. Den pågældende tid betales med personlig timeløn.

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted ved skriftlig afstemning på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, bortset fra de, som er syge og andre fraværende, sikres mulighed for at deltage i valget, der i øvrigt kun er gyldigt, når mindst halvdelen af de beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

6. Alene medarbejdere, der er medlem af 3F, har stemmeret.

Valgperioden

7. Valget er gældende for 2 år ad gangen. Genvalg kan finde sted. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af forbundets hovedbestyrelse og meddelt DIO III, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's hovedbestyrelse.

Fællestillidsrepræsentant

8. På virksomheder, hvor der beskæftiges flere fag, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge 1 repræsentant

(fællestillidsrepræsentant), der i fælles spørgsmål kan være samtlige medarbejderes tillidsrepræsentant. Hvis medarbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub eller lignende, kan tillidsrepræsentanten være formand.

Organisering

9. 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 af nyansatte medarbejdere.

Talsrepræsentant

10. På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt, bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsigse lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af 3F og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, derpå aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

Virksomheden kan i ovennævnte situationer anmode medarbejderne om at bemyndige en kollega til en konkret opgave i henhold til ovenstående.

Samarbejde - lokalforhandlinger

1. Tillidsrepræsentanten skal såvel over for sin organisation som over for virksomheden gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på virksomheden.

Det er tillidsrepræsentantens ret at være med ved alle lokale forhandlinger om oprettelse af nye eller forandringer i gamle akkorder.

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale 3F-afdeling komme på virksomheden.

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 organisationerne. 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 fast frekvens.

Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan afdelingen efter forudgående henvendelse drøfte lokale forhold med ledelsen.

Tillidsrepræsentanten kan til sit hverv aftale adgang til IT-faciliteter, herunder internet, med virksomheden.

Ansættelser og afskedigelser

2. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser holdes orienteret herom.

Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureau

3. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom.

På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomheden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden.

Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag efter de fagretlige regler, imod vikarbureauet, hvis de er medlem af DIO III, og imod brugervirksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af DIO III.

Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer.

Klager

4. Når en eller flere af medarbejderne ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forelægge medarbejdernes klager og henstillinger for virksomheden.

5. Tillidsrepræsentanten er alene forpligtet til at forelægge individuelle klager, henstillinger og forslag fra medlemmer af 3F. Lokale forhandlinger og håndhævelse af overenskomsten m.v. (de kollektive rettigheder) sker fortsat for samtlige medarbejdere.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til virksomheden en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret, afventende resultatet af organisationernes behandling af sagen.

Tillidsrepræsentant og arbejdstider

6. Når det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde i arbejdstiden for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal dette forud aftales med virksomheden eller dennes repræsentant.

Aflønning - kurser

7. I tilfælde, hvor der på virksomhedens foranledning lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden, skal tillidsrepræsentanten for den tid, der medgår hertil, aflønnes med gennemsnitsfortjeneste.

Tillidsrepræsentanten har ret til arbejdsfrihed i indtil 20 arbejdsdage pr. år (1 gang 2 uger, 2 gange 1 uge) i forbindelse med deltagelse i de af fagorganisationerne arrangerede kurser. Deltagelse i kurser skal varsles snarest muligt og med mindst 20 arbejdsdages varsel.

Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentant

8. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i 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. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering.

Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering. Medarbejderen modtager løn efter [§ 40](#) under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond, jf. positivlisten.

9. Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover de i [kapitel 10](#), nævnt i følgende bestemmelser:
- § 6, stk. 8 og 12 om vikararbejde
 - § 8, stk. 7 om funktionærlignende ansættelsesvilkår
 - § 10 om speciel arbejdstid
 - § 12, stk. 2 om varierende ugentlig arbejdstid
 - § 14, stk. 1 om weekendarbejde
 - § 18, stk. 12 og 13 om holddrift
 - § 21, stk. 2 om varsling af overarbejde
 - § 24, stk. 2 om dispensation for afspadsering

- § 25 om systematisk overarbejde
- § 28, stk. 3 om personlig timeløn
- § 29, stk. 3 om lønstatistik
- § 70, stk. 3 om skriftlig opsigelse
- § 73, stk. 6 om opsigelse under sygdom og tilskadekomst
- § 79, stk. 3 om lokalaftale om arbejdstid

Listen er ikke udtømmende.

§ 58 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 3 måneder.
2. Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsi­ge en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i [§ 56](#) skal virksomheden rette henvendelse til DIO III, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for [fagretlig behandling](#).
3. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. En eventuel afskedigelse har tidligst virkning fra mæglingsmødets afholdelse.
4. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til [§ 56](#), kan vedkom­mendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er endeligt prøvet ved [fagretlig be­handling](#).
5. Vedrørende opsigelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og andre med tilsvarende beskyttelse, gælder alene dette kapitel, herunder også tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter med funkti­onærlignende ansættelsesforhold. Dog kan en tillidsrepræsen­tant aldrig stilles ringere end en almindelig medarbejder, der har opsigelsesvarsel i henhold til [kapitel 13](#) og ved funktionærlig­nende ansættelsesforhold i henhold til [§ 8](#).

§ 59 Arbejdsmiljørepræsentanter

1. For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg- og opsigelsesregler og frihed til uddannelse som gældende for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises til gældende lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelse.
2. Der kan efter aftale mellem virksomheden og den enkelte arbejdsmiljørepræsentant, gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundets relevante arbejdsmiljøkurser.
Adgangen til deltagelse i forbundets arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.
Aftalt deltagelse i forbundets frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.
3. Arbejdsmiljørepræsentanterne kan aftale samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne jf. [§ 57, stk. 1](#) sidste afsnit.

§ 60 Samarbejde og samarbejdsudvalg

Den mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation trufne aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg er også gældende for undertegnede organisationer.

§ 61 Det lokale samarbejde

1. Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.
2. Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces, i gensidig respekt og tillid.

3. For at styrke og belønne tillidsrepræsentanternes indsats udenfor dennes arbejdstid, har parterne besluttet, at der ydes et passende vederlag.
4. Til dette formål opkræves et bidrag for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
Pr. 1. marts 2020 udgør bidraget 55 øre pr. arbejdstime.
Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2023 falder, udgør bidraget pr. arbejdstime 65 øre.
5. 3F opretter en fond som forestår administrationen af udbetalingerne.
De indbetalte midler anvendes alene til ovenstående formål.

Kapitel 11 Uddannelse

§ 62 Uddannelse

1. Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.
2. På denne baggrund opfordres virksomhederne og medarbejderne til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af branchens kursusudbud.
3. Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold kan opnå den fornødne frihed til deltagelse i efteruddannelse.
4. Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.

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

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

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

Der henvises i øvrigt til det optrykte [protokollat nr. 1](#), af 6. marts 2012 og [protokollat nr. 2](#) af 12. marts 2017.

§ 63 Uddannelsesordning

Med det formål:

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

Ordningen finansieres efter nedenstående regler:

Medarbejdere organiseret i forbundene under BAT-Kartellet, 3F-Industrigruppen og virksomheder organiseret i DIO III

1. For medarbejdere organiseret i forbund under BAT-Kartellet, 3F-Industrigruppen og for virksomheder organiseret i DIO III indbetales organisationerne de af de faglige udvalg og efteruddannelsesudvalg fastsatte beløb.

Øvrige virksomheder

2. Der er enighed om, at for virksomheder der har tiltrådt overenskomsterne, og som ikke er medlem af Dansk Arbejdsgiverforening eller Byggefagenes Kooperative Landssammenslutning udgør beløbet til uddannelsesfonden pr. time 0,35 kr.

§ 64 DA/LO Udviklingsfond

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

Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 hæves bidraget med 2 øre til 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 65 Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond

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

Frihed til uddannelse

2. Efter tre måneders beskæftigelse har medarbejdere efter aftale med virksomheden ret til at deltage i selvvalgt uddannelse af op til 2 ugers (10 arbejdsdages) varighed.
Uddannelsen skal være relevant i forhold til beskæftigelse indenfor overenskomstens dækningsområde.
3. Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstrådet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.
4. Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.
5. Der er særlige regler for uddannelse i forbindelse med opsigelse.
[Se § 70, stk. 4.](#)

Anvendelsesmuligheder

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

Bidrag

7. Virksomheden indbetaler 520,00 kr. pr. medarbejder pr. år. Beløbet omregnes til et beløb pr. arbejdstime.

Ledelse og administration

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

De nærmere retningslinjer er fastlagt i Fondens vedtægter.

Ansøgninger

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

Uoverensstemmelser

12. Såfremt 3F eller DIO III skønner, at bestemmelserne om Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

13. Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. [Kapitel 15](#). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Der henvises i øvrigt til det optrykte [protokollat nr. 1](#), af 6. marts 2012 og [protokollat nr. 2](#) af 12. marts 2017.

Kapitel 12

Socialt Kapitel

§ 66 Sociale bestemmelser

I forbindelse med forhandlingerne om fornyelsen af de mellem BAT (forbundene) samt 3F-Industrigruppen og DIO III gældende overenskomster har parterne drøftet erhvervslivets sociale ansvar i lyset af de tilkendegivelser herom, der er fremkommet fra regeringen.

Som et principielt udgangspunkt er parterne enige om, at det overordnende sociale ansvar ligger hos samfundet - hos Regeringen og Folketinget.

Samtidig ser parterne det som en realistisk og ønskværdig mulighed, at samfundets sociale tiltag udmøntes i et nært samarbejde med erhvervslivet, fordi den enkelte borgers faktiske tilknytning til erhvervslivet utvivlsomt indeholder sociale og psykologiske elementer af stor værdi.

Det er således parternes overbevisning, at det er et kendetegn for et sundt og velfungerende samfund, at alle arbejdsduelige borgere får mulighed for at påtage sig erhvervsmæssige opgaver, der indenfor de faktiske rammer svarer til deres personlige forudsætninger.

For at styrke denne målsætning er parterne enige om, at nedsætte et udvalg der - under forudsætning om enighed - i overenskomstperioden, gennem en kreativ og fordomsfri drøftelse, vil fremkomme med forslag til tiltag, der støtter alle aldersgrupper under de forudsætninger, at sådanne tiltag ikke medfører en reel fortrængning af andre personer fra erhvervslivet, og at dettes konkurrencestyrke ikke derved svækkes.

§ 67 Det rummelige arbejdsmarked

Formålet med bestemmelsen er at sætte fokus på arbejdspladsernes rummelighed og med henblik på:

- At fastholde virksomhedernes udsatte medarbejdere
- At nedbringe virksomhedernes sygefravær
- At gøre virksomheden og de ansatte åbne overfor ansættelse på særlige vilkår
- At gøre virksomhederne og de ansatte åbne overfor, at samfundets udsatte, kan ansættes i virksomhederne

Principper

1. Ved ansættelse på særlige vilkår, må personer ansat på disse vilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end øvrige ansatte, udelukkende fordi de arbejder på særlige vilkår, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.
2. For medarbejdere, som enten varigt eller midlertidigt, har nedsat arbejdsevne eller for personer som søges ansat på særlige vilkår, skal vilkårene for ansættelsen aftales lokalt. (Herunder arbejdstid og aflønning indenfor virksomhedens lønniveau).
3. Hvis man på virksomheden ønsker at indgå aftaler, der fraviger overenskomstens bestemmelser, kræver dette organisationernes godkendelse.

§ 68 Fleksjob

Der henvises i øvrigt til parternes aftale om fleksjob af 3. oktober 2013 samt overenskomstens [bilag 3](#).

Kapitel 13 Opsigelser

§ 69 Skriftlig opsigelse

1. Ved opsigelse er parterne forpligtet til at afgive en skriftlig og underskrevet opsigelse.

Opsigelsen skal være dateret og indeholde oplysning om sidste arbejdsdag.

Skriftlighed er en betingelse for, at en opsigelse kan betragtes som afgivet.
2. Modtagelsen af opsigelsen skal bekræftes ved modpartens underskrift.
3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret herom.

§ 70 Opsigelsesvarslernes længde

Opsigelse fra virksomheden

1. For medarbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnt har været beskæftiget på samme virksomhed i nævnte tidsrum, der regnes fra vedkommendes fyldte 16. år, undtagen lærlinge, gælder følgende opsigelsesfrister fra virksomhedens side:

Efter 8 ugers beskæftigelse..... 5 arbejdsdage
Efter 1 års beskæftigelse..... 10 arbejdsdage
Efter 3 års beskæftigelse..... 25 arbejdsdage
Efter 5 års beskæftigelse..... 35 arbejdsdage

Ved opsigelse efter 8 ugers ansættelse regnes altid med fratrædelse til en kalenderuges udgang.

Opsigelse fra medarbejder

2. Efter 8 kalenderugers beskæftigelse skal medarbejdere ved fratræden afgive varsel på mindst 5 hele arbejdsdage.

Tidsbegrænset genansættelse

3. Medarbejdere, som er fratrådt virksomheden med det gældende varsel, kan efter varslingsperiodens udløb genansættes til en tidsbegrænset ansættelse, som ikke må have en længere varighed end 10 kalenderuger. En sådan genansættelse kan ske to gange inden for 15 måneder, og evt. forlængelse af hinanden. Der skal således i en sådan situation ikke på ny gives opsigelsesvarsel, jf. stk. 1.

Frihed og uddannelse i forbindelse med afskedigelse

4. Medarbejdere der afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har – afhængig af anciennitet – nedennævnte rettigheder.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Medarbejdere, der har mindst tre måneders anciennitet i virksomheden, har – i opsigelsesperioden – ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond jf. reglerne i [§ 65](#).

Medarbejdere med den nødvendige anciennitet har tillige i opsigelsesperioden ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter [§ 65 stk. 2](#). Se endvidere [protokollat nr. 10](#).

Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere med længere anciennitet

5. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver op sagt, skal virksomheden ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der beregnes efter stk. 6.

6. Den særlige fratrædelsesgodtgørelse udgør et beløb svarende til forskellen mellem det til enhver tid gældende dagpengebeløb pr. måned og lønnen med fradrag af 15 procent. I fastsættelsen af dagpengebeløbet medregnes ikke det særlige beskæftigelsestillæg, medarbejderen måtte have krav på i henhold til arbejdsløshedsforsikringslovens § 48, stk. 8.

Fratrædelsesgodtgørelsen kan minimum udgøre 2.500 kr. pr. måned og maksimum 15.000 pr. måned. Lønnen opgøres som medarbejderens samlede indtjening pr. time, herunder akkordtillæg, bonus, holddriftstillæg, genetillæg mv. beløbet opgøres på opsigelsestidspunktet. Pensionsbidraget indgår ikke i beregningsgrundlaget.

7. Bestemmelsen i stk. 5 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
8. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 5, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 5 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.
9. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på deltid eller skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.
10. Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres virksomhedens forpligtelse efter bestemmelsen. (Se i øvrigt [protokollat nr. 6](#))

§ 71 Anciennitetsregler

Som afbrydelse af ancienniteten regnes ikke:

Afbrydelse

1. Sygdom, der omgående skal meddeles virksomheden, ulykke indtruffet i virksomheden, indkaldelse til fortsat militærtjeneste, barselsorlov i henhold til gældende lov, afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materialemangel, arbejdsmangel eller lignende, såfremt medarbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes.

Arbejdsmangel

2. Ved en ledighedsperiode på over 14 dage grundet på arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen.

Sygdom og militærtjeneste

3. Ved en fraværsperiode på over 3 måneder på grund af sygdom eller fortsat militærtjeneste tæller kun de første 3 måneder med i anciennitetsberegningen.

Genindtrædelse

4. Medarbejdere, som opsiges i henhold til kapitel 13 eller som afbrydes i arbejdet, jf. nærværende bestemmelser, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 15 måneder, genindtræder i tidligere på virksomheden opnået anciennitet. Såfremt medarbejderen dokumenterer ikke at have haft arbejde i fraværsperioden inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ovenstående "15 måneder" til "2 år".

§ 72 Opsigelse under sygdom og tilskadekomst

1. Medarbejdere, der i henhold til bestemmelserne i [kapitel 13](#) har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke under dokumenteret sygdom

opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvori de på grund af sygdom er uarbejdsdygtige.

2. Ved opgørelsen af 4 måneders uarbejdsdygtighed medregnes såvel fravær på fuld tid som delvist fravær.
3. Efter udløbet af denne periode betragtes ansættelsesforholdet som ophørt uden nærmere varsel, medmindre parterne udtrykkeligt træffer anden aftale.

Anmærkning

Indgås der en sådan aftale om delvis uarbejdsdygtighed, ophører ansættelsesforholdet ikke uden varsel som angivet i stk. 3.

4. Opsigelse afgivet før sygdommens indtræden fortsætter til udløb efter de i [kapitel 13](#) angivne frister.

Sygedage ligestilles med arbejdsdage.

Afskedigelse under tilskadekomst

5. Medarbejdere, der uforskyldt kommer til skade ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan ikke opsiges indenfor de første 8 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

Tillidsrepræsentanter m.v.

6. For tillidsrepræsentanter og andre med lignende beskyttelse gælder alene reglerne i [kapitel 10](#). Dog er der mellem parterne enighed om, at opsigelse af tillidsrepræsentanter vil kunne ske i tilfælde af sygdom, såfremt der foreligger tvingende årsager dertil. Denne bestemmelse er ikke begrænset af 4 måneders reglen.

§ 73 Opsigelse i forbindelse med ferie

Feriedage regnes ikke med i opsigelsesvarslet.

§ 74 Overtrædelse af varselsbestemmelserne

Erstatning virksomhed

1. Såfremt en medarbejder, som ifølge foranstående har krav på en opsigelsesfrist, opsiges af en vedkommende utilregnelig grund og uden den tilkommende opsigelsesfrist, skal virksomheden betale en godtgørelse svarende til pågældende medarbejders gennemsnitlige fortjeneste for det antal dage, som overtrædelsen vedrører.

Anmærkning

For medlemmer af DIO III, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark udgør godtgørelsen, jf. stk. 1, den sædvanlige løn ved tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage overtrædelsen drejer sig om.

Erstatning medarbejder

2. Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst 5 dages varsel, skal medarbejderen erlægge en godtgørelse til virksomheden svarende til vedkommendes timeløn for det antal dage overtrædelsen andrager.

Garantiordning

3. Organisationerne garanterer for de respektive medlemmers betaling af godtgørelse. Dog er kravet over for forbundet betinget af, at medarbejderen har 1 års medlemskab i dette.

§ 75 Bortfald af varslingspligten

1. Opsigelsesfristen bortfalder i tilfælde af strejke, lockout eller anden pågældende part utilregnelig årsag.
(Se i øvrigt [§ 16](#))

Anmærkning

For medlemmer af DIO III, der tidligere var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Danske Entreprenører og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark gælder følgende hjemsendelsesregler:

Opsigelsesvarsel for virksomheden bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning.
- Ved hjemsendelse i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materialemangel, vejrlig, manglende ordretilgang eller lignende.
- Ved force majeure som standser driften helt eller delvist.

§ 76 Særlige forhold

Det er en selvfølge, at arbejdet under den løbende opsigelse skal fortsættes på sædvanlig måde. Dog skal medarbejderen have lejlighed til at søge anden plads, men bør så vidt muligt forud træffe aftale herom med arbejdslederen. Uanset medarbejderens pligt til at give opsigelsesvarsel bør virksomheden ikke vægre sig ved at træffe aftale om, at medarbejderen straks kan fratræde arbejdet, hvis arbejderen beviser, at der er tilbudt denne en fast plads eller lignende, der nødvendiggør, at opsigelsesfristen ikke kan overholdes.

Kapitel 14 Lokalaftaler

§ 77 Lokalaftaler mellem virksomheder og medarbejdere

1. Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler.

Information

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

Opsigelse

3. Lokalaftaler, kutymer eller reglementer samt aftaler om løn, til-læg, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

Genforhandling

4. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 3 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved mæglingsmøde eventuelt organisationsmøde.

Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 3 angivne opsigelsesfrister jf. regler for behandling af faglige regler [kapitel 15](#).

Frigørelse

5. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selvom udløbsdatoen er passeret.

§ 78 Lokalaftale om arbejdstid

1. Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ [9](#), [10](#), [12](#), [14](#) og [18](#) vedrørende arbejdstidens placering.
2. Sætserne kan ikke ændres i nedadgående retning.
3. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomstens gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Opsigelse

4. Opsigelse, genforhandling og frigørelse følger samme regler som i § 77 stk. [3](#), [4](#) og [5](#).

§ 79 Forsøgsordninger

Fravigelser af overenskomstens bestemmelser

1. Der kan lokalt aftales forsøgsordninger, som fraviger overenskomstens bestemmelser som f.eks. indførelse af alternative samarbejdsformer, jobrotation, arbejdets organisering, fælles lønformer mellem de forskellige faggrupper. Forsøgsordninger af denne karakter skal godkendes af organisationerne.

Lønudbetaling ved udvidet arbejdstid

2. Det kan aftales, at feriegodtgørelse, søgnehelligdags- og feriefri-dagsbetaling samt pension konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over 37 timer om ugen

Opsigelse

3. Opsigelse, genforhandling og frigørelse følger samme regler som i § 77, stk. [3](#), [4](#) og [5](#).

Kapitel 15

Fagretlige regler

§ 80 Behandling af faglig strid

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

§ 81 Lokalforhandling

1. Uoverensstemmelser søges løst ved lokal forhandling. Hvor dette ikke er muligt, henviser den klagende part uoverensstemmelsen til mægling.
2. I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene arbejdstager-siden videreføre sagen til organisationsmægling og organisationsmøde. Dette skal ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen overfor DIO III. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

§ 82 Organisationsmægling

Mæglingsudvalg

1. Mæglingsudvalget skal bestå af 2 medlemmer, hvoraf 1 vælges af arbejdsgiversiden og 1 fra arbejdstagersiden.

Mæglingsbegæring - frist

2. Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer organisationsmægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling inden for en frist af 10 hverdage. Hvor fristerne ikke overholdes, vil aftaler vedrørende løn- og andre betingelsespørgsmål træde i kraft fra og med den lønningssuge, i hvilken mødefristens udløbsdato ligger.

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

Sted for mæglingen

3. Organisationsmæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, og således, at repræsentanter for de stridende parter kan tilkaldes.

Oplysning om mægling mænd

4. Samtidig med, at en af organisationerne begærer organisationsmægling afholdt, skal den meddele den anden organisation, hvem der på dens vegne vil deltage i mæglingen. Den anden organisation er derefter forpligtet til så snart som muligt at give den klagende organisation en tilsvarende meddelelse om navnet på sin repræsentant ved mægling mødet.

§ 83 Organisationsmøde

1. Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, skal mægling sudvalget henvise sagen til videre behandling mellem de under tegnede organisationer.
2. Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt vedrørende mægling. I organisationsmøder deltager organisationerne med 2 repræsentanter fra hver side.
3. Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, fx hvis forbundet forgæves har søgt at komme i kontakt med virksomheden, påhviler det virksomheden at bevise over for DIO III, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

DIO III forelægger efter påkrav dokumentationen for forbundet.

4. Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.
5. 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.

6. Sager knyttet til lokale lønforhandlinger afsluttes ved organisationsmøde og kan således ikke videreføres fra organisationsmødet.

§ 84 Faglig voldgift

Ret til faglig voldgift

1. Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt angår forståelsen af en foreliggende lønftale med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det, og ingen arbejdsstandsning som følge af sådan uenighed må finde sted, før de nævnte regler er iagttagne.

Regler for arbejdsstandsning

2. I alle andre tilfælde skal mægling forsøges, forinden arbejdsstandsning iværksættes - medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller lønnen udebliver, og dette skyldes arbejdsgiverens manglende betalingsvilje eller betalingsevne, der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, der berettiger til at standse arbejdet eller en personlig integritetskrænkelse berettiger til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages - ligesom uenighed kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige derom.

Ret til arbejdsstandsning

3. Opnås i sidstnævnte tilfælde ikke enighed om at lade sagen afgøre ved voldgift, har begge organisationerne ret til gennem anvendelse af arbejdsstandsning at søge at føre deres krav igennem.

Inddragelse af hovedorganisationerne

4. Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

Tidsfristbegæring af faglig voldgift

5. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 4 uger efter, at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Den organisation der ønsker en sag vedrørende bortvisning videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Tidsfristerne i stk. 5 kan fraviges efter aftale.

Forhandlingsmøde

6. Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til [bilag 1](#) Hovedaftalens § 4, kan der afholdes et forhandlingsmøde mellem organisationerne, når der er enighed herom. Der udarbejdes et referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Skriftlig procedure

7. Retsmødet skal afholdes snarest - tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

Det tilstræbes, at klager fremsender klageskrift til modparten og retsformanden 30 arbejdsdage før retsmødet, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Det tilstræbes, at den indklagede organisation senest 15 arbejdsdage før retsmødet til den klagende organisation og retsformanden fremsender sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

I forbindelse med udveksling af skrifter meddeles modparten hvem der møder som procedør med angivelse af navn og stilling.

Supplerende klage- og svarskrift med bilag kan udsendes og skal i så fald være modparten i hænde senest 10 arbejdsdage for replik og 5 arbejdsdage for duplik før retsmødet.

Skrifter kan udveksles elektronisk.

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne - trods protest - ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

Voldgiftsrettens sammensætning

8. Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af arbejdsgiversiden og 2 af arbejdstagersiden, samt af 1 opmand, der udpeges af organisationerne. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode Arbejdsretten om at udnævne en opmand.

Voldgiftsrettens afgørelse

9. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter disses afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Over rettens forhandlinger udfærdiges et referat.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet for retten.

Afholdelse af udgifter

10. Udgifter, som måtte foranlediges ved voldgiftsrettens virksomhed, betales med halvdelen af hver part.

Udbetaling efter mægling og voldgift

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

§ 85 Særlige forhold

Habilitet

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

Retsgrundlag

2. Nærværende regler indskrænker ikke de to organisationers, eller deres medlemmers ret til, uden forudgående mægling og voldgift, at deltage i arbejdsstandsning påbudt af hovedorganisationerne.

§ 86 Brud på overenskomsten

I tilfælde af påstået brud på en kollektiv overenskomst, indgået af DIO III eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationerne, Dansk Arbejdsgiverforenings og Fagbevægelsens Hovedorganisation medvirken.

§ 87 Varsling af arbejdsstandsning

Med mindre anden aftale indgås mellem hovedorganisationerne, gælder for varsling af lovlig arbejdsstandsning (strejke, blokade eller lockout) følgende bestemmelser:

Kompetent forsamling

1. Arbejdsstandsning kan ikke etableres, medmindre den er vedtaget med mindst tre fjerdedele af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med nedenfor anførte regler.

Varsling af arbejdsstandsning

2. At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 14 dage før, arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Arbejdsstandsning kan inden for de områder, overenskomsterne omfatter, ikke iværksættes, så længe overenskomsterne er gældende, medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med hidtidige aftaler og retspraksis.

§ 88 Organisationsudvalgsmøde

Organisationsudvalg

1. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg. Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

Referat

2. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af organisationerne.

Kapitel 16

Ligelønsnævn

§ 89 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende overordnede rammer:

Overordnede rammer

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

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

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

Kapitel 17 Øvrige bestemmelser

§ 90 Særbestemmelser

For medlemsvirksomheder, der indtil 1. marts 2004 var omfattet af Snedker- og Tømreroverenskomsten mellem Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark og Danske Entreprenører gælder følgende særbestemmelser:

A. Gensidige forpligtigelser ([§ 4](#))

Bestemmelsen gælder ikke.

B. Funktionærlignende vilkår ([§ 8](#))

Funktionærlovens §§ 2a, 2b, 8, 16, og 17a er gældende.

C. Forskudt arbejdstid

Følgende regler gælder:

Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid

1. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00 for så vidt bestemmelserne i stk. 3 og 4 er opfyldte.

Der kan ikke etableres forskudt arbejdstid på en sådan måde, at den samlede forskudte arbejdstid ligger inden for tidsrummet kl. 06.00-18.00.

Der må her henvises til bestemmelserne i [kapitel 3](#) vedr. varsling af normal arbejdstid.

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

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 pr. time

1. maj 2023	26,00 kr.
1. januar 2024	26,95 kr.

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 pr. time

1. maj 2023..... 48,65 kr.

1. januar 2024..... 50,35 kr.

Ved arbejde på forskudt hold, der påbegyndes kl. 24.00 eller derefter, betales indtil kl. 06.00 fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori indgår:

1. maj 2023..... 60,05 kr.

1. januar 2024..... 62,15 kr.

Varsling af forskudt arbejdstid

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

Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid

3. Når en medarbejder på virksomhedens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid udover 1 uge betales med overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

4. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales der under sådant arbejde - foruden det i stk. 1 nævnte tillæg - de i overenskomsten fastsatte overarbejdstillæg regnet ud fra den forskudte arbejdstids ophør.

D. Overarbejdsbestemmelser ([Kapitel 4](#))

Alle overarbejdstimer betales med:

De 3 første timer efter normal arbejdstids ophør betales med et tillæg til timelønnen på 50 %

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

Overarbejde herudover indtil normal arbejdstids begyndelse betales med et tillæg til timelønnen på..... 100 %

Søn- og helligdagsarbejde betales med et tillæg til timelønnen på..... 100 %

Forannævnte procenttillæg beregnes af minimallønssatsen, jf. § 26.

E. Akkord efter prisliste (§ 36)

Paragraffen er ikke gældende.

F. Opsigelser (§ 76)

Følgende hjemsendelsesregler gælder:

Bortfald af varsel

5. Opsigelsesvarsel for virksomheden bortfalder:

- Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning
- Ved hjemsendelse i forbindelse med indtrædende maskinstandsning, materiale-mangel, vejrlig, manglende ordretilgang eller lignende
- Ved force majeure som standser driften helt eller delvis.

Opsigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund

6. Hvis en medarbejder afskediges uden det varsel, der er krav på, og uden selv at have givet anledning til afskedigelsen, betaler virksomheden en erstatning svarende til den sædvanlige løn ved tidlønsarbejde for det antal arbejdsdage overtrædelsen drejer sig om.

§ 91 Overenskomstens varighed

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

København, den 17. marts 2023

For DI Overenskomst III:
Anja Bülow Jensen

For Fagligt Fælles Forbund:
Morten Silo-Bøjstrup

Kapitel 18

Lærlinge

Snedkeruddannelsen

Bygningssnedker, møbelsnedker, træoperatør og bygningsmontør

§ 1 Den daglige / ugentlige arbejdstid

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

Er lærlingen afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/møde-regler der er gældende.

Feriefridage

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

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

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

Lærlinge, der påbegynder eller afslutter lærlingeforhold, optjener ret til ½ feriefridag pr. måneds ansættelse, dog max. 5 feriefridage pr. kalenderår.

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

Lærlinge får kompensation for ikke afholdt feriefridage.

§ 2 Læretiden

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

§ 3 Løn

1. Mindstelønnen for lærlinge udgør fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori indgår:
 1. maj 2023Pr. time Pr. uge
 1. lønperiode, variabel 73,45 kr. 2.718,65 kr.
 2. lønperiode, 52 uger 88,75 kr. 3.283,40 kr.
 3. lønperiode, 52 uger 101,10 kr. 3.741,15 kr.
 4. lønperiode, 52 uger 122,05 kr. 4.515,50 kr.
1. januar 2024
 1. lønperiode, variabel 76,05 kr. 2.813,85 kr.
 2. lønperiode, 52 uger 91,90 kr. 3.398,30 kr.
 3. lønperiode, 52 uger 104,65 kr. 3.872,10 kr.
 4. lønperiode, 52 uger 126,35 kr. 4.673,55 kr.
2. Uanset påbegyndelsesdatoen reguleres lønnen altid bagud fra svendeprøvens afslutningstidspunkt med 52 uger for 4., 3. og 2. løntrin.

Industrioperatør/træoperatør/bygningsmontør

3. Unge under uddannelse til industrioperatør, træoperatør eller bygningsmontør aflønnes således at første år betales efter løntrin 2 og for andet år efter løntrin 3.

EUX-lærlinge

4. EUX-lærlinge følger reglerne i for det pågældende fags lærlingeoverenskomst, dog således at lønnen reguleres på følgende måde:
 - Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud
 - o fra 1. februar for svendeprøveafslutning sidste fredag i marts i afslutningsåret
 - o eller fra 1. august for svendeprøveafslutning sidste fredag i september i afslutningsåret

- Reguleringen bagud sker med 1 år for henholdsvis 4., 3. og 2. løntrin og er tidsmæssig variabel.
- Uddannelsestiden mellem 1. februar og sidste fredag i marts i afslutningsåret henholdsvis 1. august og sidste fredag i september i afslutningsåret, aflønnes med den til enhver tid gældende minimallønssats i svende/voksne medarbejdere i overenskomsten.

Uddannelsesaftaler indgået efter 1. januar 2024

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

- Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud
 - Fra 1. februar for svendeprøve med afslutning sidste fredag i september i afslutningsåret
 - og fra 1. august for svendeprøve med afslutning sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret
- Reguleringen bagud sker med 1 år, for henholdsvis 4., 3, og 2. løntrin. Eventuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 1 og er tidsmæssig variabel.
- Uddannelsestiden mellem 1. februar og sidste fredag i september i afslutningsåret henholdsvis 1. august og sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret aflønnes med den til enhver tid gældende minimallønssats i Industri-, Træ- og Møbeloverenskomstens § 26.

EGU - lærlinge

5.

EGU længde	For lærlinge u/18 år følges lærlingesatsen	For lærlinge ml. 18-25 år følges lærlingesatsen	For lærlinge over 25 år følges minimallønssatsen
1. år	1. lønperiode	3. lønperiode	1. maj 2023 – 133,60 kr.
2. år	2. lønperiode	4. lønperiode	1. januar 2024 – 138,10 kr.

3. år	3. lønperiode	4. lønperiode	1. januar 2024 – 138,10 kr.
-------	---------------	---------------	--------------------------------

§ 4 Overarbejde

1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere.
2. Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere.
3. Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.
4. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales efter det løntrin, lærlingen er placeret på, samt tillæg efter overenskomstens [§ 20](#).
5. Lærlinge, der udfører overarbejde, betales udover lønnen i stk. 4 12½ % i feriegodtgørelse, der udbetales til hovedferien.

§ 5 Voksenlærlinge

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

- Voksenlærlingen skal mindst være 25 år ved uddannelsesaf-talens begyndelse.
- Lønnen skal under uddannelsesforløbet mindst udgøre fa-gets mindste betalingssats, jf. [§ 26](#).

§ 6 Lærlinge i svendenes lønsystemer/akkord

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

§ 7 Løn- og ansættelsesvilkår

Lønudbetaling

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

Graviditetsundersøgelse

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

Barselsløn

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

Barns første sygedag og omsorgsdage

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

Sundhedsordning

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

Skoleperiode

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

Forsvarets dag

7. Ved fremmøde til forsvarrets dag inden for normal arbejdstid ydes der lærlingen løn for den medgåede tid.

Særlig opsparing

8. For lærlinge, der er ansat i henhold til overenskomsten, oprettes en særlig opsparingsordning. Der indbetales 3,0% af medarbejderens ferieberettigede løn til opsparingen.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. marts 2024 indgår, indbetales yderligere 2,0%, således at der indbetales i alt 5% af den ferieberettigede løn.

Feriepenge indgår i beløbet

Udbetaling

9. Beløbet udbetales til medarbejderne sammen med lønnen for december måned. Efter aftale kan beløbet i stedet indbetales på lærlingens pensionskonto, i det omfang, der er etableret en sådan efter overenskomstens bestemmelser.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 8 Pension

1. Lærlinge bliver omfattet af pensionsordningen jf. kapitel 7, § 37, når de er fyldt 18 år (indtil 1. september 2020, 20 år) og har haft 6 måneders erhvervsarbejde.
2. I lærlingens 18. og 19 år udgør bidragssatserne henholdsvis 4% for virksomheden og 2% for lærlinge, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i § 9.
3. Lærlinge der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil være omfattet af forsikringsordningen i kapitel 18, § 9, indtil de er pensionsberettigede jf. stk. 1.
4. Lærlinge der er over 18 år, og som har udstået læretiden, har ved fortsat ansættelse på virksomheden opsparet den fornødne anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

5. Satsen i stk. 2 forhøjes til satserne i [§ 37, stk. 3](#), såfremt pensionsbetalingen for de 18- og 19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i kapitel 18, § 9 bortfalder samtidig. Parterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

§ 9 Forsikringsydelse til lærlinge

1. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiver-betalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:
 - Løbende pension ved førtidspension (årligt) 33.000 kr.
 - Engangsbeløb ved visse kritiske sygdomme (100.000 kr.)
 - Engangsbeløb ved dødsfald (100.000 kr.)
 - PensionDanmark sundhedsordning
 - Hurtig diagnose
2. Virksomheden afholder udgifterne ved ordningen, der etableres i regi af PensionDanmark.
3. Såfremt lærlingen overgår til at være omfattet af PensionDanmark ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

§ 10 Arbejdstøj

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

§ 11 Sikkerhedsfodtøj

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

§ 12 Værktøj

Virksomheden udleverer værktøj i henhold til den af Snedkerfagets Fællesudvalg udarbejdede værktøjsfortegnelse.

§ 13 Rejsegodtgørelse

Praktikperioden

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

Køretid

2. Køretid er 50 % af øvrige medarbejders sats.

Ude og rejsearbejde

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

(Se i øvrigt [protokollat 9](#))

Skoleperiode

4. Godtgørelse af befordringsudgifter ydes, hvor lærlingens samlede skolevej er 20 km eller derover.
Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl, indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl, indkvarteringssted eller lærested.
5. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende lærling går.
6. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelse af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes.

7. Hvis offentlig befordring benyttes, ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.
8. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en godtgørelse svarende til det til enhver tid gældende befordringstilskud til deltagere på efteruddannelseskurser, p.t. 1,10 kr. pr. km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Beløbet reguleres i overenskomsten med de takster, der fastsættes af Styrelsen for undervisning og kvalitet.

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

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

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

§ 14 Velfærdsforanstaltninger

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

§ 15 Smuds- og udearbejdstillæg

Smuds- og udearbejdstillæg ydes efter samme regler, som gælder for øvrige medarbejdere.

§ 16 Feriebestemmelser

1. Der henvises til bestemmelserne i ferieloven.

Feriegarantiordning

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

Feriegodtgørelse samt søgnehellidags- og feriefridagsbetaling af akkordoverskud

3. Når øvrige medarbejdere yder lærlinge og voksenlærlinge akkordoverskud, tilfalder den til beløbet svarende feriegodtgørelse og særlig lønopsparing lærlingene.

Eksempel:

Lærlingeforhold indgået efter 1. september 2020.

Hvis lærlingeforhold påbegyndes i perioden fra den 2. september – 31. oktober har lærlingen ret til betalt ferie i 5 uger i den igangværende ferieafholdelsesperiode (1. september til den 31. december i det efterfølgende år).

Hvis lærlingeforholdet påbegyndes i perioden fra den 1. november – 30. juni har lærlinge ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Udover ferie med løn ydes der et ferietillæg på 1%, jf. ferieloven.

Ved fratræden eller udlæring ydes feriegodtgørelse med 12,5% af den ferieberettigede løn (udbetalt løn ekskl. løn under ferie og ekskl. ferietillæg), for den del af optjent ferie, som endnu ikke er afviklet.

Eksempel:

Hvis lærlingen har afviklet tre af den i et ferieår optjente ret til fem ugers ferie med løn, er lærlingen ved fratræden eller udlæring berettiget til feriegodtgørelse, der svarer til 2/5 af 12½% af den ferieberettigede løn i ferieåret.

Hvis lærlingen har fået ferietillægget udbetalt, skal der kun betales feriegodtgørelse svarende til 2/5 af 11½%.

§ 17 Særlige bestemmelser

Skole

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

Svendeprøve

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

§ 18 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om lærlingeoverenskomstens regler behandles efter fagets [fagretlige regler](#).

Maskinsnedkeruddannelsen

Lærlinges dygtiggørelse

1. Ingen af parterne må vedtage bestemmelser, der kan modarbejde maskinsnedkerlærlinges antagelse, uddannelse og dygtiggørelse i deres fag.

Løn til voksenlærlinge

2. Med hensyn til begrebet "fagets mindsteløn" er parterne enige om, at dette betyder den i denne overenskomst fastsatte minimumlønssats for voksne medarbejdere.

Fagligt udvalg

3. Ud over dette afsnits bestemmelser om lærlinguddannelser m.v. gælder reglerne for uddannelse af maskinsnedkerlærlinge i sin helhed som forhandlet af området's faglige udvalg eller de her repræsenterede organisationer.

Maskinsnedkeruddannelsen

4. Nedenstående oplysninger om lærlingeforhold er ikke et led i nærværende overenskomst, men er optrykt af praktiske grunde som vejledning for overenskomstparterne.

Yderligere information

Sekretariatet for det faglige udvalg
Snedkernes Uddannelser
Bygmestervej 5, 2
2400 København NV
Tlf.: 7020 8630
Fax: 7020 8640
mail: post@snedkerudd.dk
Hjemmeside: www.snedkerudd.dk

Yderligere information om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB):
Kongens Vænge 8
3400 Hillerød
Tlf.: 70 11 12 13
Hjemmeside: www.borger.dk/aub

§ 1. Område

1. Reglerne i denne aftale gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, herunder lærlinge der uddanner sig til maskinsnedker, eller produktionsassistent.
2. Bestemmelserne omfatter desuden øvrige lærlinge, der uddannes af voksne, omfattet af Træ- og Møbeloverenskomsten mellem 3F og DIO1/ Træ- og Møbelindustrien.

§ 2. Uddannelsesforløb

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for den pågældende uddannelse.

Uddannelserne veksler mellem uddannelse i virksomheden og uddannelse på teknisk skole.

Afsluttende svendeprøve:

I forbindelse med afviklingen af det sidste skoleophold, aflægger lærlingen svendeprøve på skolen.

Det faglige udvalg drager omsorg for, at prøvens udførelse finder sted under betryggende kontrol.

Praktikvirksomheden har pligt til senest én måned før påbegyndelsen af lærlingens sidste skoleophold at drage omsorg for, at lærlingen indstilles til svendeprøve/eksamen.

Til dækning af udgifter i forbindelse med udstedelse af svendebrev samt afslutningen på skolen indbetaler virksomheden et gebyr efter gældende regler.

Parterne er enige om, at udgifter i forbindelse med lærlingens aflæggelse af svendeprøve betales af virksomheden.

Afsluttende eksamen:

I forbindelse med afviklingen af det sidste skoleophold på uddannelsen som produktionsassistent eller anden kort lærlingeuddannelse aflægger lærlingen eksamen på skolen.

Det faglige udvalg udsteder et bevis.

Der opkræves gebyr efter gældende regler.

§ 3. Ændring af læretiden

A: Nedsat læretid:

Såfremt den uddannelsessøgendes forudgående beskæftigelse og relevante uddannelse findes tilstrækkelig, er der mulighed for at gennemføre uddannelsen på nedsat læretid.

B: Forlængelse af uddannelsestiden:

Forlænges uddannelsestiden af uforudsete årsager, eksempelvis forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for fagets voksne arbejdere overenskomstmæssige fastsatte mindstebetaling.

Ved ikke bestået svendep prøve kan uddannelsestiden forlænges med op til et ½ år. Lønnen under forlængelsen svarer til fagets minimalløn. For voksenlærlinge, der gennem deres uddannelse har oppebåret fagets minimalløn i henhold til § 6, betales fagets minimalløn, samt et tillæg svarende til forskellen mellem minimallønnen og sidste års lærlingelønsats.

Enhver ændring af læretiden skal godkendes af det faglige udvalg.

§ 4. Uddannelsesaftalen

1. Det er en betingelse for gennemførelse af en erhvervsuddannelse, at der mellem lærlingen og virksomheden er indgået en uddannelsesaftale.

En uddannelsesaftale skal være skriftlig og underskrevet senest ved aftaleforholdets begyndelse. Aftalen skal indgås på en formular, der er godkendt af undervisningsministeren.

2. Der kan ikke ved aftalen foretages ændringer i eller tilføjelser til formularens aftaleindhold uden godkendelse af det faglige udvalg.

Den af parterne underskrevne uddannelsesaftale sendes til den tekniske skole, hvor skoleopholdene ønskes gennemført.

§ 5. Mødepligt under skoleophold

Lærlinge er under skoleophold underlagt skolens arbejdstids- og møderegler. De har ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoleundervisningens afslutning.

Det gælder ligeledes eventuelle enkelte fridage, der efterfølgende indhentes gennem ekstraundervisning på skolen.

Under skoleferier (eksempelvis i forbindelse med jul, påske og pinse) har lærlingen - såfremt der arbejdes på virksomheden - dog pligt til at møde på virksomheden.

§ 6. Lønninger

Mindstebetaling for voksenlærlinge

1. For lærlinge, der indgår uddannelsesaftale, når de er fyldt 25 år, udgør lønnen i hele uddannelsesforløbet minimallønssatsen, jf. § 26.

1. marts 2023 pr. time	131,65 kr.
1. marts 2024 pr. time	136,15 kr.

Mindstebetaling for lærlinge

- 2.

1. marts 2023

1. løntrin, variabel pr. uge.....	2.781,00 kr.
2. løntrin, 52 uger pr. uge	3.231,65, kr.
3. løntrin, 52 uger pr. uge	4.266,00 kr.
4. løntrin, 52 uger pr. uge	4.861,80 kr.

1. marts 2024

1. løntrin, variabel pr. uge.....	2.878,35 kr.
2. løntrin, 52 uger pr. uge	3.344,75 kr.
3. løntrin, 52 uger pr. uge	4.415,30 kr.
4. løntrin, 52 uger pr. uge	5.031,95 kr.

Lønnen beregnes altid bagud fra uddannelsens afslutning i hele år, og den resterende tid er variabel.

Øvrige lærlinge

For øvrige lærlinge, jf. § 1 Område, stk. 2, der uddannes af voksne omfattet af Træ- og Møbeloverenskomsten, fastsættes lønnen ved lokal aftale i virksomheden, dog skal lønnen mindst andrage den i § 6, stk. 2 anførte.

Unge under uddannelse til produktionsassistent eller industrioperatør aflønnes således at første år betales efter løntrin 2 og for andet år efter løntrin 3.

EUX lærlinge

EUX lærlinge følger reglerne i lærlingebestemmelserne i Træ- og Møbeloverenskomsten herunder § 6, stk. 2, dog således at lønnen reguleres på følgende måde:

Uanset begyndelsesdatoen reguleres lønnen bagud

- Fra 1. februar for svendepå prøveafslutning sidste fredag i september i afslutningsåret
- Eller fra 1. august for svendepå prøveafslutning sidste fredag i marts i afslutningsåret
- Reguleringen bagud sker med 1 år for henholdsvis 4., 3. og 2. løntrin. Eventuel løn tidligere i uddannelsesforløbet sker med satsen for løntrin 1 og er tidsmæssig variabel.
- Uddannelsestiden mellem 1. februar og sidste fredag i september i afslutningsåret henholdsvis 1. august og sidste fredag i den efterfølgende marts i afslutningsåret, aflønnes med den til enhver tid gældende minimallønsats i Træ- og Møbeloverenskomstens § 8, stk. 1.

Anmærkning vedr. EUX lærlinge: Ovenstående bliver gældende under forudsætning af, at det faglige udvalgs ansøgning om en forlængelse af uddannelsestiden på seks måneder for lærlinge, der gennemfører uddannelsen som eux, bliver imødekommet, og vil træde i kraft på det tidspunkt hvor den ansøgte forlængelse i givet fald træder i kraft, hvilket vil ske tidligst 1. januar 2024.

Erhvervsgrunduddannelse - EGU

For lærlinge på EGU betales med de lønsatser, der fremgår af § 6, således at første år på EGU betales med lønsats 1 og for andet år med lønsats 2.

§ 7. Refusion af udbetalt løn under skoleophold

Arbejdsgiveren kan efter ansøgning til Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) få refusion for lærlingens løn ved skoleophold.

§ 8. Befordringsgodtgørelse og skolehjem

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra sædvanlig bopæl eller lærested til skole og tilbage til bopæl eller lærested. Endvidere medregnes afstanden mellem indkvarteringssted og skole.

Lærlingen skal i videst muligt omfang benytte offentlige transportmidler på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.

Hvis benyttelsen af offentlige transportmidler vil medføre urimeligt store ulemper for lærlingen, kan eget transportmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i hvert enkelt tilfælde.

Ved offentlig befordring yder AUB godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Godtgørelsen for kørsel i egen bil svarer til godtgørelsen for billigste offentlige transportmiddel.

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter mellem indkvarteringsstedet og skolen samt til rejse mellem indkvarteringsstedet og bopælen i forbindelse med weekend, ferie og helligdage.

Befordringstilskuddet ydes efter ansøgning til AUB.

AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold 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 uddannelsen 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 begyndelse, 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 svendeprøven.

§ 9. Ferie

Lærlinge er på linje med øvrige medarbejdere omfattet af ferieloven.

Lærlinge og lærlinge med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt.

Arbejdsgiveren betaler løn under ferie i det omfang, lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Løn under ferie skal svare til lønnen på det tidspunkt, hvor ferie afholdes.

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

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

Lærlingen har desuden ret til et ferietillæg på 1 pct. jf. ferieloven.

For lærlinge med feriepenge, optjent før uddannelsesaftalens ikrafttrædelse, kan der modregnes i løn under ferie, dog maksimalt op til lønnen. Hvis feriepenge ikke dækker den pågældende lønsats, supplerer virksomheden op til denne lønsats.

Afslutning af læreforhold

Ved fratræden eller udlæring ydes feriegodtgørelse med 12,5% af den ferieberettigede løn (udbetalt løn ekskl. løn under ferie og ekskl. ferietillæg), for den del af optjent ferie, som endnu ikke er afviklet.

Der kan ikke foretages modregning i allerede udbetalt ferietillæg.

Eksempel:

Hvis lærlingen har afviklet tre af den i et ferieår optjente ret til 5 ugers ferie med løn er lærlingen ved fratræden eller udlæring berettiget til feriegodtgørelse, der svarer til 2/5 af 12,5% af den ferieberettigede løn i ferieåret.

Hvis læreforholdet afbrydes eller ophører i læretiden, har lærlingen krav på, feriegodtgørelse som nævnt ovenfor.

Fridage

Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, Store Bededag. Kr. himmelfartsdag, 1. og 2. juledag, 1. maj, Grundlovsdag samt 24. december.

Såfremt 1. maj falder under lærlingens obligatoriske skoleophold, er denne dag ikke fridag.

Feriefridag / børns sygdom / børneomsorgsdage

Der ydes frihed efter samme regler, som er gældende for øvrige medarbejdere, med den for lærlingen gældende lønsats. Dog afholdes børneomsorgsdagene uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs lønkonto.

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i Forsvarets dag og borgerligt ombud, såfremt dette foregår inden for den normale arbejdstid. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelsen at meddele virksomheden tidspunktet.

Når ovenstående dage falder på normale arbejdsdage, betales der normal løn.

Til lærlinge indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Der ydes betaling med den for lærlingen gældende lønsats.

§ 10. Uddannelse i fritid med støtte

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Træ- og Møbelindustriens Kompetencefond. Støtten ydes til deltagelse i uddannelse i fritiden i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Træ- og Møbeloverenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 11. Overarbejde

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.

Lærlinge kan i begrænset omfang sættes til at udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for fagets voksne arbejdere. Dog må lærlinge ikke deltage i systematisk og regelmæssigt overarbejde, og lærlinge under 18 år må ikke deltage i overarbejde i tidsrummet fra kl. 20.00 til kl. 06.00.

Lærlingens normale løn tillægges de i overenskomsten nævnte procentsatser og efter samme regler.

§ 12. Pension og forsikringsydelse

1. Lærlinge tilsluttes og omfattes af Pension Danmarks pensionsordning når de fylder 18 år samt har opnået 2 måneders anciennitet.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 3.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i § 37.

2. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 3.
3. Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, jf. ovenstående afsnit eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:
 - a. Invalidepension
 - b. Invalidesum
 - c. Forsikring ved kritisk sygdom
 - d. Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for PensionDanmark. 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 PensionDanmark, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger andrager følgende beløb:

(omkostningsniveau 2012)

Invalidepension på kr. 60.000 årligt.....	120,00 kr.
Invalidesum på kr. 100.000, -	26,00 kr.
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000, -	100,00 kr.
Dødsfaldssum på kr. 300.000, -	84,00 kr.

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

4. Satsen i stk. 1 forhøjes i overenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 3 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

§ 13. Løn under sygdom

Ved tilskadekomst i virksomheden og under sygdom betaler virksomheden lærlingen fuld løn.

§ 14. Barselsløn

Der ydes løn med den for lærlingen gældende lønsats under graviditets-, barsels-, fædre- og forældreorlov i henhold til reglerne i sygedagpengeloven, med den for lærlingen gældende lønsats.

§ 15. Virksomhedslukning

I tilfælde af konkurs, ophør eller anden form for betalingsstandsning har virksomheden en forpligtelse til at søge, at læreforholdet kan fortsætte i en anden godkendt virksomhed. Lærlingen har krav på løn, indtil anden stilling er tiltrådt - dog højst 3 måneder. Såfremt det sidste skoleophold falder i denne periode, har lærlingen endvidere ret til dækning af øvrige udgifter i henhold til nærværende lærlingebestemmelser.

Lærlinge, der ikke kan tilbydes anden læreplads ved virksomhedslukning, skal tilbydes skolepraktik. Optagelsen skal ske hurtigst muligt efter uddannelsesaftalens ophør.

§ 16. Farligt arbejde

Lov om Arbejds miljø, samt de dertil hørende bekendtgørelser og AT-meddelelser er gældende.

For træ- og møbelindustrien gælder en mindstealder på 18 år for selvstændigt arbejde ved maskiner m.v.

For lærlinge, der som led i oplæringen sættes til arbejde ved maskiner, er fastsat en mindstealder på 15 år. Yderligere oplysninger kan indhentes i den stedlige arbejdsregion.

§ 17. Undervisningsmateriale

Virksomheden betaler for det til uddannelsen anvendte nødvendige måle- og tegneudstyr. Efter endt uddannelse er det virksomhedens ejendom.

§ 18. Arbejdstøj

Lærlinge under uddannelse har i hvert uddannelsesår, dog maksimalt 4 gange, ret til at modtage 1 sæt arbejdstøj, udleveret af virksomheden første gang efter endt prøvetid. Arbejdstøjet skal være af sædvanlig og god kvalitet.

§ 19. Anciennitet

Fortsætter lærlingen i virksomheden efter endt uddannelse, medregnes læretiden i anciennitetsberegningen ved sygdom, barsel og pension.

§ 20. Fagretlige regler

1. Fremkommer der til organisationerne klager over uddannelsesforhold, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.
2. Fortolkning af lærlingebestemmelserne følger de fagretlige regler.
3. Uoverensstemmelser mellem lærlinge og virksomheder søges, såfremt det drejer sig om overenskomstforhold, forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne jf. fagets fagretlige regler, dog kan uoverensstemmelser ikke videreføres til voldgift. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.
4. Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om fortolkning af lærlingeafsnittet i overenskomsten, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

Bilag
Bilag 1
Hovedaftalen af 31. oktober 1973

med ændringer pr. 1. marts 1981,
pr. 1. marts 1987 og 1. oktober 1992
mellem
Dansk Arbejdsgiverforening og
Fagbevægelsens Hovedorganisation
er gældende for overenskomstforholdet

§1

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

§2

1. Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for regler for behandling af faglig strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.
2. Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

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

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

§3

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

§4

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

- c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesse-rede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen vi-dereført, omgående optages forhandling mellem organisatio-nerne.
- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagfor-bund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstå-ende organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Af-skedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrun-det i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan næv-net efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsæt-telse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgø-relse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstæn-digheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede ar-bejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn be-regnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfor-tjeneste det sidste år.
- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstil-ling end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Af-skedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§5 Udgået

Note

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

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

§6

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

§7

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

§8

1. Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsmandsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.
2. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have

opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

3. Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.
4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.
5. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§9

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

§10

1. I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.
2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

3. Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.
4. Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.
5. På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§11

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

§12

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

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt. Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

København, den 1. oktober 1992

Bilag 2

Ansættelsesbevis



Dansk Industri



Ansættelsesbevis for timelønnede

Mellem **medarbejder:**

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

og virksomhed:

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

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

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

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

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

5 Antal arbejdstimer ved deltidsbeskæftigelse: ____ timer/uge

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

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

Ferie, overenskomsten og Ferieloven er gældende
Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej
Øvrige forhold:

Den ____ Den ____
Virksomheden Medarbejderen

Blanket 201 netversion - April 2020

VEJLEDNING til elektronisk blanket

Til punkt 1:

Ansættelsestidspunktet angives.

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

Vælg det fag den ansatte skal beskæftiges i.

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

Til punkt 2:

Som arbejdsgiverforening angives Dansk Byggeri.

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

Medlemmer af BAT-Kartellet er følgende forbund:

Fagligt Fælles Forbund (3F)

Bygge-, Jord og Miljøarbejdernes Fagforening (BJMF)

Dansk Metal

Malerforbundet i Danmark

Dansk EL-forbund

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Til punkt 3:

Oplysningen skal gives af medarbejderen.

Anciennitet er opnået efter 6 måneders erhvervsarbejde uafhængig af branche.

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

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

Til punkt 4:

Forekommer der andre lønafregningsformer, skal disse vedhæftes nærværende bevis.

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

Til punkt 6 og 7:

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

Bilag 3

Ansættelsesbevis i.h.t. sociale kapitler



Ansættelsesbevis i henhold til "sociale kapitler"

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

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

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

Tiltrædelsesdato: _____

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

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

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

Den personlige timeløn udgør på ansættelsestidspunktet: _____ kr.

Lønnen udbetales: Ugentligt Hver 14. dag Andet: _____

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

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

Såfremt aftalen er tidsbegrænset, anføres udløbstidspunktet: _____

Fravær - sygdom:

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

Fravær - øvrigt:

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

Personalehåndbog er udleveret: Ja Nej

Den: _____

Virksomheden _____

Medarbejderen _____

AGS april 2020

Bilag 4

Funktionærlignende ansættelse



Aftale om funktionærlignende ansættelse

Mellem medarbejder	og virksomhed
Navn: _____	Navn: _____
Adresse: _____	Adresse: _____
By: _____	By: _____
Tlf.nr.: _____	Tlf.nr.: _____
Fødselsdato: _____	CVR nr.: _____
Pengeinst: _____	
Reg.nr.: _____	Konto nr.: _____
Stillingsbetegnelse: _____	Ansæt pr.: _____

er der indgået aftale om funktionærlignende ansættelse på følgende vilkår:

Aftalen er et tillæg til:

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

Løn

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

Arbejdstid

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

Arbudssted

Medarbejderen er beskæftiget på:

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

Ferie

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

Søgnelighdage

Der gives fuld løn på søgnelighdage og andre arbejdsfri dage.

Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår.

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

Sygdom

Virksomheden betaler fuld løn under sygdom

Ved fravær fra virksomheden forholdes således:

Personalecirkulære er udleveret: Ja Nej

Opsigelse

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

Herudover er følgende aftalt:

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

120-dages regel:

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

Gyldighed

Aftale om funktionærlignende vilkår har virkning fra

, den _____, den _____

Medarbejder

Virksomhed

Bilag 5

Aftale om forpraktik mellem Dansk Byggeri og Fagligt Fælles Forbund

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

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

Formål

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

Rammer

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

Virksomheden skal være godkendt som praktikvirksomhed til at uddanne lærlinge indenfor det fag, forpraktikanten ønsker at uddanne sig, idet aftalen indgås med den hensigt, at der i forlængelse af forpraktikforløbet indgås ordinær uddannelsesaftale.

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

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

3. Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj.
4. Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge parter med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden aftalens udløb, skal virksomheden skriftlig begrunde, hvorfor forpraktikanten ikke kan fuldføre forpraktikaftalen.

Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg.

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

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

Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg.

Virksomhedens forpligtelser

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

Forpraktikantens forpligtelser

10. Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start.

11. Følge de instrukser som virksomheden - og øvrige ansatte - giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver.

Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser, som er fastlagt og udleveret af virksomheden herunder:

- anmeldelse af sygdom eller andet fravær
- underretning om bopæl.

Bekendtgørelse om unges arbejde

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

Ansættelsesaftale

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning.

København den 26. september 2006

Bilag 6

aftale om overførsel af ferie



Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed

Medarbejder

[indsæt medarbejderens navn]

1. Overført ferie

1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at 5 feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode.

1.2 Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

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

2. Afvikling af overført ferie

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

2.1 Ferien holdes i perioden 20. maj 2023 til 31. maj 2023

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.: XXX.

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

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag 7

Lønforhold for udstationerede medarbejdere

Følgende organisationsaftale gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten.

Afsnit A:

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.
- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse

Efter Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten fastsættes lønnen efter § 28, som den almindelige timelønsbestemmelse, og §§ 33-36, der angår løn ved akkord.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er

forbundet med arbejdet. Der henvises til Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten § 28, stk. 2.

Endelig kan der under både Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen, f.eks. resultatløn, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af lønbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede.

2. Særligt om pension

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 uanet om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

3. Særligt om Særlig lønopsparing

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller 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 feriefri dage.

4. Særligt om 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 op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

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

5. Særligt om udstationeringstillæg

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis der ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

6. Særligt om uddannelsesfonde

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomstens regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomstens regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industriens Overenskomst §§ 28 og 33-36.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af den procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industriens Overenskomst (IO) og Industriens Funktionæroverenskomst (IFO) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgiver pensionsbidrag (ITM § 37)
- Fratrædelsesgodtgørelse (ITM § 70, stk. 6).
- Løn under sygdom (ITM § 40)
- Løn under barsel (ITM § 43)
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (ITM §§ 61, 64 og 65)

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at

udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat ud-møntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvor det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke 3F fra at rejse sager om misforhold, jf. Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten § 28, stk. 4.

Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, fremgår af overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale.

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

12. Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkrav, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenkledede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industri-, Træ- og Møbeloverenskomstens § 28. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser udgør de sociale bidrag 12,7 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,0 pct. i Tyskland,

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 28 procent (eller en faktor 1,28) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 14 procent (eller en faktor 1,14) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i DI tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på 80 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 102,4 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til "dansk" timeløn på 140 DKK.

En dansk virksomhed ville med en timeløn på 140 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 160 DKK/time.

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 45 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. De betale også sociale bidrag af dette tillæg. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 160 DKK (125x1,28).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til supplerende pension separat.

Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning er 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag. Til gengæld skal virksomheden i alt betale 8 pct. i arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. De fem procent afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 3 pct. mellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på supplerende- eller virksomhedspensionsordning i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 42 DKK/time under udstationeringen i Danmark, som de også betaler sociale bidrag og pensionsbidrag af. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger 160 DKK/time ($122+0,23*122+0,08*122$).

Afsnit B:

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (Direktivet), for så vidt angår Direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT C, pkt. 1, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Industriens Overenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Industri-, Træ- og Møbel-overenskomsten fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.

København, den 17. marts 2023

Bilag 8

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 overførelse til anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

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

København, den 17. marts 2023

Bilag 9

Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

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

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere.

Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Protokollater

Protokollat nr. 1

om Bygge - og Anlægsbranchen Udviklingsfond

Formål

Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for Bygge - og Anlægsbranchen og byggematerialeindustriens udvikling.

Debatten om byggeriets fremtid viser, at der skal arbejdes for øget produktivitet, færre fejl, bedre arbejdsmiljø m.m. Der er derfor behov for øget fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling, så de bliver klædt på til fremtidens udfordringer.

Dette kan samtidig medvirke til at virksomhederne fortsat kan tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Derfor etableres Bygge - og Anlægsbranchens Udviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Indbetalingerne til nuværende uddannelsesfonde indgår i Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond.

Frihed til uddannelse

Medarbejdere med minimum 3 måneders anciennitet gives, 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.

Uddannelsen kan omfatte deltagelse i en individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse indenfor overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes der en personlig uddannelsesplan, og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.

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

Økonomiske midler

Med virkning fra 1. januar 2008 indbetaler virksomheden 260 kr. pr. medarbejder pr. år. Beløbet forhøjes pr. 1. januar 2009 til 520 kr. pr. år. Beløbet omregnes til et beløb pr. arbejdstime jfr. de nuværende bidrag til uddannelsesfonde efter nærmere aftale.

Fondens midler kan bl.a. anvendes til:

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

Herudover kan midlerne anvendes efter retningslinjer besluttet af fondens bestyrelse, f.eks. lederudviklingsaktiviteter.

Ledelse og administration

Overenskomstens parter etablerer eller tilslutter sig et administrations-selskab, som administrerer de indbetalte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden d. 1.10 2007. Parterne etablerer sig med en paritetisk bestyrelse. Posten som formand for bestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiver. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten.

Arbejdstagerorganisationerne besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiverorganisationerne besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- Opkrævning og administration af bidrag
- Retningslinjer for uddeling af midler
- Udbetaling af tilskud, herunder til udviklingsaktiviteter
- Regnskab mv., idet fondens regnskab skal underkastes revision

(Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag i det omfang dette overdrages til arbejdsmarkedets parter.)

Fondens midler kan ansøges fra 1. januar 2008.

Der skal ved tildeling af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige overenskomstråder og faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalinger for disse.

Herudover skal der tages behørigt hensyn til bidrag indbetalt til de forud for overenskomstfornyelsen eksisterende uddannelsesfonde. Der udarbejdes særskilt aftale herfor.

Ansøgninger

Fondens midler kan ansøges af virksomheder efter anmodning fra medarbejdere, som er ansat under de overenskomster som er indgået mellem parterne.

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.

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

Uoverensstemmelser

Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, (men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.)

Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3 parts drøftelser om VEU. Endelig stilling til bestemmelserne i uddannelsesfonden og evt. yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale og parterne aftaler fremtidig anvendelse.

København, den 6. marts 2012

Protokollat nr. 2 om kompetenceudvikling i træindustrien

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, og at få flere ufaglærte til at uddanne sig til faglærte. Samtidig er der behov for at tiltrække flere både unge og voksne til branchens erhvervsuddannelser.

Øget digitalisering og ny teknologi 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.
2. Ny teknologi stiller ikke kun krav om nye teknologiske og digitale kompetencer, den stiller i nogle tilfælde også krav til medarbejdernes almene kompetencer.
3. Der kan søges støtte om tilskud fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til ordblindeundervisning (OBU), forberedende voksenundervisning (FVU) og almen voksenuddannelse (AVU). Der skal etableres et samarbejde med udbydere af almen voksenuddannelse om opsøgende aktivitet og tilbud målrettet træindustrien.
4. At ufaglærte medarbejdere i branchen skal tilskyndes til at uddanne sig til faglært niveau.
5. Efter 3 måneders beskæftigelse har medarbejderne efter aftale 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), virksomheden og medarbejderen drøfter med udgangspunkt i vurderingen muligheden for et voksenlærlingeforløb. Der kan søges om støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond til deltagelse i realkompetencevurdering.

6. At iværksætte en målrettet rekrutteringskampagne, der skal få såvel unge som voksne til at søge erhvervsuddannelserne inden for branchens område. Kampagnerne skal ligeledes understøtte en øget mobilitet blandt eleverne og markedsføre de ledige praktikpladser, hvor de findes.
7. Parterne er enige om at drøfte mulighederne for at sætte fokus på ovenstående muligheder, f.eks. ved:
8. En informationskampagne målrettet virksomheder og medarbejder i samarbejde med AOF om opsøgende aktiviteter ift. ord-blindeundervisning, FVU og AVU.
9. En informationskampagne "ufaglærte til faglært" målrettet virksomheder og medarbejder i samarbejde med jobcentre, Regionale Arbejdsmarkedsråd og erhvervsskoler.
10. En målrettet rekrutteringskampagne for flere elever til træindustrien, der samtidig sætter fokus på ledige praktikpladser og mobilitet blandt eleverne.

Drøftelserne mellem parterne finder sted inden 1. september 2017. Den nødvendige økonomi til at understøtte informationskampagnen og rekrutteringskampagnen findes i de eksisterende Udvikling- og Uddannelsesfonde.

Der er ikke tilsigtet indskrænkning i fondens anvendelsesområde.

København, den 12. marts 2017

Protokollat nr. 3 om natarbejde og helbreds kontrol

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

- Højst 3 nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

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

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

Drøftelsen skal:

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

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger 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 med natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

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

Anmærkning: I perioden frem til ovenstående træder i kraft, gælder protokollat 3 som optrykt i nærværende overenskomst fra 2020.

København, den 17. marts 2023

Protokollat nr. 4 om gravides natarbejde

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 17. marts 2023

Protokollat nr. 5 om implementering af ligelønsloven m.v.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.
2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.
3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

1. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.
3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

1. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.
2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende, og parterne er derfor enige om, at sagen ikke kan videreføres for de civile domstole.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

1. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.
2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om

lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4.

1. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.
2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.
3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.
4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

5. Parterne er enige om, at Ligelønsnævnet kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik/ligelønsredegørelse, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod skal senest være rejst i forbindelse med den fagretlige sagsbehandling, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejse krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 4 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

6. Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen jf. ovenfor stk. 4, kan den behandles af Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 5.

1. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.
2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket. ”

§6.

1. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.
2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 8. marts 2014

Protokollat nr. 6 om retningslinjer for faste værkstedsakkorder

Denne bestemmelse er alene gældende for virksomheder, der havde aftaler om værkstedsakkord før 1. marts 2014.

Fastsættelse af akkord

1. Akkorder fastsættes ved lokalaftale mellem virksomheden og medarbejderne.

Hvis der ikke opnås enighed om en ny akkord på virksomheder, hvor der efter aftale arbejdes på akkord, udføres arbejdet til gennemsnitsakkordfortjeneste,

beregnet af de sidste 6 afregningsperioder á 2 uger (dog højst 12 uger) minus 10 %, og i intet tilfælde under den personlige time-løn.

Forslag udveksles skriftligt. Modparten kvitterer for modtagelsen og skal i løbet af 10 dage svare skriftligt på forslaget.

Herefter forhandles forslag og svar mellem parterne.

Svares der ikke inden den nævnte frist, er forslaget gældende.

Sker der væsentlige ændringer i aftalegrundlaget, skal disse, dersom en af parterne ønsker det, tages op til forhandling.

Parterne er enige om, at der ikke kan kræves forhøjelse af aftalte akkordpriser under henvisning til, at enkelte medarbejdere ikke har kunnet opnå den på værkstedet normalt gældende akkordfortjeneste.

Forskud på akkord

2. Ved akkordarbejde får enhver medarbejder, som forskud, udbetalt personlig timeløn.

Eventuelt overskud udbetales så vidt muligt sammen med lønnen for den lønperiode i hvilken akkordarbejdet er opgjort.

Under forudsætning af lokal enighed, kan udbetaling af overskud forrykkes i indtil 14 dage.

Erstatning for ventetid

3. Når en medarbejder under igangværende akkord må vente på rettidigt begærede materialer, uden at dette er foranlediget ved egne eller andre medarbejders forhold, betales - under forudsætning af forudgående meddelelse herom til virksomheden - den derved tabte tid med den pågældende medarbejders akkordgennemsnitsfortjeneste inden for de sidste 6 afregningsperioder á 2 uger - dog højst 12 uger minus 10 %, og i intet tilfælde under den personlige timeløn.

De nævnte regler gælder alene kortvarige stop, og maksimalt til arbejdstidens ophør den pågældende dag.

Medarbejderen er pligtig til at udføre andet arbejde i ventetiden.

Opsigelse af akkorder

4. En akkord kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel jf. Kapitel 14.

Den opsigende part skal fremsætte forslag til ændring og foranledige lokal forhandling optaget.

Hvis der ved opsigelsesfristens udløb ikke er opnået enighed om en ny akkord, aflønnes medarbejderen efter aftale, dog ikke med mindre end vedkommendes gennemsnitsfortjeneste på akkord beregnet af de sidste 6 afregningsperioder á 2 uger - dog højst 12 uger minus 10 % og i intet tilfælde under den personlige timeløn.

Hvis der ikke senest 3 måneder efter opsigelsesdatoen er opnået enighed om fastsættelse af en ny akkord, kan der ikke etableres arbejdsstandsning, men sagen skal indbringes til mægling og

eventuelt et organisationsmøde såfremt en af parterne ønsker dette.

Opnås der ikke enighed om en ny akkordaftale, aflønnes de pågældende medarbejdere med akkordgennemsnitsfortjenesten inden for de sidste 6 afregningsperioder á 2 uger - dog højst 12 uger minus 10 %, og i intet tilfælde under den personlige timeløn.

København, den 8. marts 2014

Protokollat nr. 7 om fratrædelsesgodtgørelse

Overenskomstparterne har drøftet forståelsen og fortolkningen af bestemmelsen i Industri, Træ- og Møbeloverenskomstens § 71, pkt. 6-11.

Parterne har på den baggrund opnået enighed om følgende fælles forståelse:

Sygdom, ferie, plejeorlov og efteruddannelse

Medarbejdere, der ikke på fratrædelsestidspunktet oppebærer dagpenge som anført i Industri, Træ- og Møbeloverenskomstens § 71, pkt., 6-11, har ret til fratrædelsesgodtgørelse, når følgende situationer foreligger:

1. medarbejderen opfylder betingelserne i § 71, pkt. 6-11, bortset fra at vedkommende ikke de facto oppebærer dagpenge på fratrædelsestidspunktet.
2. baggrunden for, at medarbejderen ikke oppebærer dagpenge er, at denne på fratrædelsestidspunktet er:
 - a. sygemeldt eller
 - b. afvikler ferie eller
 - c. er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118
 - d. deltager i kursus omfattet af overenskomstens § 63 eller deltager i anden efteruddannelse og i den forbindelse modtager VEU godtgørelse

3. medarbejderen opfylder samtlige betingelser i § 71, pkt. 6-11, når sygefraværet eller kursusdeltagelsen er afsluttet.

Parterne er enige om, at ovenstående opstilling ikke kan betragtes som udtømmende.

Det er den ansattes ansvar at gøre virksomheden opmærksom på, når vedkommende overgår til dagpenge efter ophør af en af de i stk. 2, pkt. a, b eller c nævnte situationer.

Grænsegængere

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 70, stk. 5-10, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

4. Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:
 - a. Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.
 - b. Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.
 - c. Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.
5. Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 70, stk. 5-10, for at modtage fratrædelsesgodtgørelse.
6. Fratrædelsesgodtgørelsen beregnes med den dagpengesats, som medarbejderen ville have modtaget i Danmark.

København, den 8. marts 2014 og København, den 17. marts 2023

Protokollat nr. 8 om organisationernes bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder vikarer mv.

Parterne er enige om, at de lokale parter kan anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler mv.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb. Møder på virksomhederne aftales på sædvanlig vis.

København, den 8. marts 2014

Protokollat nr. 9 om Snedkeruddannelsen

Parterne har drøftet spørgsmål om ude- og rejsearbejde i Industri- Træ- og Møbeloverenskomstens (ITM) Kapitel 18, Elever, § 13.

Parterne er enige om, at bestemmelsen i § 13 må læses i sammenhæng med ITM § 31, stk. 2 og § 2.

Af praktiske årsager er følgende forståelsen mellem parterne hermed protokolleret [i kursiv]

Hvor praktikperioden foregår uden for værkstedet i mindst 25 % af tiden indenfor de sidste 2 måneder, forstås ved elevbestemmelsens § 13 de betalinger, der er gældende i bygningsoverenskomsten for:*

1. *Rejsegodtgørelse*
2. *Køretid*
3. *Ude- og Rejsearbejde*

Fortolkningen af omfanget af arbejdet uden for værkstedet følger § 2 i ITM. Dog træder betalingerne i kraft allerede fra første dag i de situationer, hvor praktiktiden indledes med beskæftigelse uden for værkstedet.

**Bygningsoverenskomsten (tømrer) mellem Dansk Byggeri-3F Byggegruppen*

Øvrige snedkerelever, hvor praktiktiden primært foregår på værkstedet, dvs. mindst 75 % af tiden, er som ovenfor nævnt omfattet af ITM også for så vidt angår betalingerne for

1. Rejsegodtgørelse (ikke indeholdt i ITM kan være aftalt)
2. Køretid*
3. Ude- og Rejsearbejde

I det omfang, der ændres i forholdet mellem permanente arbejdspladser og arbejde uden for værkstedet, anvendes reglen i ITM § 2.

*ved "sats" i lærlingebestemmelsens § 13 pkt. 2 er aftalt ITM's minimal-lønsats jf. § 26.

København 20. juni 2016

Protokollat nr. 10 om forståelsen af systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af § 25 om systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har forsøgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsring.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af

f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12 måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12 måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12 måneders periode.

København, den 12. marts 2017

Protokollat nr. 11 om uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

På den baggrund er parterne enige om at følge resultaterne af det udvalgsarbejde der pågår mellem Dansk Byggeri og 3F Byggegruppen, der skal se på mulighederne for, at virksomheder i forbindelse med medarbejders afskedigelse – og med støtte fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond – kan lade fratrådte medarbejdere gennemføre uddannelse også efter udløbet af opsigelsesperioden.

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

Ligeledes opfordre parterne regeringen og Folketinget til at etablere mulighed for at Fonden vil kunne understøtte en sådan ordning.

Der er enighed om, følgende formulering af Industri-, Træ- og Møbeloverenskomstens § 71 stk. 4 og stk. 5 der samtidig omdøbes til stk. 4 Frihed og uddannelses i forbindelse med afskedigelse

- e. Medarbejdere der afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har – afhængig af anciennitet – nedennævnte rettigheder.*
- f. Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.*
- g. Medarbejdere, der har mindst tre måneders anciennitet i virksomheden, har – i opsigelsesperioden – ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra Bygge og Anlægsbranchens Udviklingsfond jf. reglerne i § 66.*

Medarbejdere med den nødvendige anciennitet har tillige i opsigelsesperioden ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 66 stk. 2

Der er videre enighed om, at der i § 66 indsættes et nyt stykke 5, hvori noteres:

Der er særlige regler for uddannelse i forbindelse med opsigelse – se § 71 stk. 4.

Nuværende § 66 fra stk. 5 konsekvensrettes som følge heraf.

Hertil kommer, at hvis Folketinget og regeringen imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser tillige træde i kraft og indgå i ovennævnte bestemmelse som litra d:

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

- i. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Sekretariatet for Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond kan fra begge parter kræve dokumentation herfor.
- ii. Der skal være søgt og modtaget tilsagn fra Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesperioden med mindre, at opsigelsesvarslet for den enkelte medarbejder er kortere end 10 arbejdsdage.

Der kan være tale om et eller flere kurser.

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

Ovenstående litra d om deltagelse i uddannelse efter fratrædelse er endvidere betinget af, at Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond vil blive i stand til at udbetale direkte til medarbejderen.

Der er videre enighed om, at nærværende ikke skal medføre unødige administrative byrder for virksomheden

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de mellem parterne aftalte overenskomster. Der er enighed om hurtigst

muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, den 17. marts 2020

Protokollat nr. 12 om databeskyttelse

Overenskomstparterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelses-forordningen (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 de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Protokollatet optrykkes som nr. 10 i overenskomsten.

København, den 17. marts 2020

Protokollat nr. 13

om organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelse i Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte minimallønssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom efter reglerne i Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten § 77.

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

DI Overenskomst III og 3F Industrigruppe skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomstens regler og intentionerne med disse.

DI Overenskomst III og 3F Industrigruppe kan forud for afvikling af organisationsmødelingsmøde efter Industri-, Træ- og Møbeloverenskomsten § 82 opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

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

Uden at forpligte de lokale parter kan DI Overenskomst III og 3F Industrigruppe komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i Industri-, Træ- og Møbeloverenskomstens § 82.

København, den 17. marts 2023

Stikordsregister

1. maj.....	31	Overgangsbestemmelser.....	16
Afholdelse af ferie.....	62	Rejse og arbejde i udlandet	16
Flytning af ferie	64	Ændringer i ansættelsesforholdet	15
Hovedferie	63	Arbejde i ferien	69
Kollektiv ferielukning.....	64	Arbejde på deltid.....	29
Lægning af ferie.....	63	Aflønning	30
Restferie	63	Arbejdstidens længde	29
Afkald på ferie.....	69	Arbejdstidens længde og	
Afskedigelse under tilskadekomst ...	94	placering	30
Afspadsering.....	39	Deltidsarbejde uden for normal	
Afspadsering af overarbejde.....	39	arbejdstid	30
Dispensation for afspadsering	39	Deltidsbeskæftigedes	
Akkord	50	medlemskab	31
Lærlinge i svendenes		Opsigelsesbestemmelser	31
lønsystemer/akkord	115	Overarbejde	30
Akkord efter prislister.....	50; 110	Sikring af fuldtidsbeskæftigede ...	30
§ 36.....	110	Søgnehellidage samt	
Fradrag.....	50	feriefridage.....	30
Prislister.....	50	Arbejde på søgnehellidag	73
Anciennitet.....	18	Arbejdsmiljørepræsentanter	82
Maskinsnedkeruddannelsen	133	Arbejdstid.....	18; 22
Anciennitetsregler (opsigelse)	92	Arbejdstidens længde	22
Afbrydelse.....	92	Blandede virksomheder	22
Arbejdsangel.....	93	Forskudt arbejdstid	23
Genindtrædelse	93	Medbestemmelse	22
Sygdom og militærtjeneste	93	Midlertidig forkortelse af	
Anden lønudbetaling / månedsvis		arbejdstiden (arbejdsfordeling)	25
lønudbetaling	44	Pauser	22
Ansættelsesbevis	15	Speciel arbejdstid	23
Ansættelsesforhold.....	15	Varierende ugentlig arbejdstid -	
Ansættelsesbevis	15	VUA	23
Lærlinge.....	16	Arbejdstidens inddeling.....	22
Funktionærlignende		Arbejdstidens længde	22
ansættelsesvilkår	17	Arbejdstøj	118
Manglende overholdelse af		Lærlinge.....	118
oplysningspligten	15	Maskinsnedkeruddannelsen	133
Oplysninger om		ATP.....	53
ansættelsesforholdet	15	For månedslønnede.....	53

For ugelønnede	53	Børneomsorgsdage	60
Barns 1. sygedag, frihed ved		Børneomsorgsdage og	
barns 2. sygedag og lægebesøg	56	omsorgsdage	60
Barns 2. sygedag.....	57	Børns hospitalsindlæggelse.....	57
Betalingssatsen	56	DA/LO Udviklingsfond.....	85
Friheden omfatter	56	EGU - Lærlinge.....	114
Hjemmевærende barn/børn.....	56	Elektroniske dokumenter	45
Lægebesøg	57	Lærlinge.....	112
Barns første sygedag og		Arbejdstøj	118
omsorgsdage.....	116	Den daglige / ugentlige	
Lærlinge.....	116	arbejdstid	112
Barsels-, fædre- og forældreorlov....	58	Lærlinge i svendenes	
Adoptanter	58	lønsystemer/akkord	115
Barsel	58	Læretiden	112
Betaling.....	58	Fagretlig behandling	122
Betaling under forældreorlov	59	Feriebestemmelser	121
Forældreorlov der påbegyndes		Feriefridage.....	112
den 1. juli 2020 eller senere.....	59	Forsikringsydelse til lærlinge	117
Forældreorlov der påbegyndes		Graviditetsundersøgelse	116
inden 1. juli 2020	59	Løn	113
Forældreorlovsdirektivet	60	Løn- og ansættelsesvilkår.....	115
Fædreorlov	58	Lønudbetaling	115
Barselsløn.....	116	Overarbejde	114
Lærlinge.....	116	Pension.....	117
Maskinsnedkeruddannelsen	132	Rejsegodtgørelse.....	119
Begrænsning af overarbejde	39	Session.....	116
Behandling af faglig strid	99	Sikkerhedsfodtøj.....	118
Betalt hvilepause	39	Skole.....	122
Bortfald af varslingspligten	95	Skoleperiode.....	116
Brandforsikring	47	Smuds- og udearbejdstillæg	121
Brud på overenskomsten.....	104	Sundhedsordning.....	116
Bygge- og Anlægsbranchens		Svendeprøve	122
Udviklingsfond	86	Særlig opsparing.....	116
Ansøgninger	87	Udbetaling	117
Anvendelsesmuligheder	86	Velfærdsforanstaltninger.....	120
Bidrag	87	Voksenlærlinge	115
Frihed til uddannelse	86	Værktøj.....	118
Ledelse og administration.....	87	Læretiden	112
Uoverensstemmelser.....	87	EUX-lærlinge	113
Bygningsnedker, møbelsnedker,		Faglig voldgift	101
træoperatør og bygningsmontør	112	Afholdelse af udgifter	103

Forhandlingsmøde.....	102	Seniorordning og medarbejdere over folkepensionsalderen.....	74
Inddragelse af hovedorganisationerne	101	Sygdom og ferie.....	65
Regler for arbejdsstandsning.....	101	Særlige bestemmelser.....	68
Ret til arbejdsstandsning	101	Særlig lønopsparring samt seniorordning	70
Ret til faglig voldgift.....	101	Træ-Industri-Bygs feriefond	70
Skriftlig procedure.....	102	Udstationerende virksomheder	75
Tidsfristbegæring af faglig voldgift	102	Feriebestemmelser (lærlinge).....	121
Udbetaling efter mægling og voldgift	103	Feriegarantiordning.....	121
Voldgiftsrettens afgørelse	103	Feriegodtgørelse samt særlig lønopsparring af akkordoverskud 121	
Voldgiftsrettens sammensætning	103	Feriefriday / børns sygdom / børneomsorgsdage.....	130
Fagretlige regler	99	Maskinsnedkeruddannelsen	130
Behandling af faglig strid	99	Feriefridage	31
Brud på overenskomsten.....	104	Feriegarantiordning.....	121
Faglig voldgift	101	Feriegodtgørelse	66
Lokalforhandling	99	Beregning af sygeferie- godtgørelse.....	67
Maskinsnedkeruddannelsen	134	Pension af sygeferiegodtgørelse .	67
Organisationsmægling.....	99	Feriegodtgørelse samt særlig lønopsparring af akkordoverskud....	121
Organisationsmøde	100	Feriepengegaranti	69
Organisationsudvalgs møde	105	Fleksjob	89
Særlige forhold	103	Forbud mod andre bestemmelser.....	9
Varsling af arbejdsstandsning....	104	Forskudt arbejdstid	23; 108
Fast lønandel - betalingsgrundlag m.v.....	48	Betaling for arbejde på forskudt arbejdstid	108
Ferie	19; 29	Overarbejde ved forskudt arbejdstid	109
Maskinsnedkeruddannelsen	128	Varighedsbestemmelse ved forskudt arbejdstid	109
Ferie- og feriegodtgørelse	62	Varsling af forskudt arbejdstid....	109
Afholdelse af ferie	62	Forsøgsordninger (lokaftaler).....	98
Feriegodtgørelse	66	Fravigelser af overenskomstens bestemmelser	98
Flytning af ferie	64	Lønudbetaling ved udvidet arbejdstid	98
Hovedferie	63	Opsigelse.....	98
Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse.....	67	Forsømt tid	38
Kollektiv ferielukning.....	64		
Lægning af ferie.....	63		
Optjening af ferie	62		
Overførsel af ferie	66		
Restferie	63		

Forældreorlov	59	Virksomhedens bestemmelser.....	10
Betaling under forældreorlov	59	Gensidige forpligtelser	108
påbegyndes den 1. juli 2020 eller		Grundlovsdag	31
senere.....	59	Helligdage.....	31
påbegyndes inden 1. juli 2020	59	Helligdage, 1. maj og grundlovsdag	31
Fradrag.....	50	Holddrift	32
Fridage	31	Arbejde på eller forskydning af	
Feriefridage	31	fridage.....	35
Helligdage, 1. maj og		Arbejdsdøgnet	34
grundlovsdag	31	Arbejdstidsbestemmelser	33
Maskinsnedkeruddannelsen	129	Lokalaftaler	36
Sygdom og feriefridage.....	32	Opsparing til ekstra fridage	36
Fridage og arbejde på		Overarbejde.....	35
søgnehelligdage	28	Særlige arbejdstidsbestemmelser	33
Frihed til uddannelse	86	Tillæg for holddriftsarbejde	35
Funktionærlignende		Varsel ved afbrydelse, omlægning	
ansættelsesvilkår.....	17	eller overflytning ved	
Anciennitet.....	18	skifteholdsarbejde.....	33
Arbejdstid.....	18	Virksomhedens driftstid	32
Fagretlig behandling	20	Holddriftsarbejde	32
Ferie	19	Hovedferie	63
Indgåelse på funktionærlignende		Indberetning og udbetaling af	
vilkår	17	feriegodtgørelse.....	67
Kompensation.....	19	Indberetning og udbetaling	67
Lønningsperiode og		Udbetaling af feriegodtgørelse	
lønudbetaling	20	uden ferie afholdes	67
Lønvrurdering	17	Udbetaling af feriegodtgørelse ved	
Opsigelse.....	18	ferieafholdelsesperiodens udløb ..	68
Sygdom, barsel m.m.....	20	Industrioperatør/træoperatør/	
Særlig lønopsparring.....	19	bygningmontør	113
Søgnehelligdage samt		Juledage	31
feriefridage.....	19	Kollektiv ferielukning.....	64
Tillidsrepræsentant/		Kristi himmelfartsdag	31
arbejds miljørepræsentant	18	Langfredag	31
Uddannelse	19	Ligelønsnævn	106
Funktionærlignende vilkår	108	Lokalaftale om arbejdstid.....	98
Fællestillidsrepræsentant	77	Opsigelse.....	98
Gensidige forpligtelser.....	9	Lokalaftaler.....	97
Forbud mod andre bestemmelser..	9	Forsøgsordninger	98
Medarbejderens bestemmelser	9	om arbejdstid	98
Organisationernes bestemmelser	10	Lokalaftaler mellem virksomheder	

og medarbejdere	97	Erhvervsgrunduddannelse	
Frigørelse	97	- EGU.....	127
Genforhandling	97	Mindstebetaling for lærlinge.....	126
Information.....	97	Mindstebetaling for	
Opsigelse.....	97	voksenlærlinge.....	126
Lokalforhandling	99	Øvrige lærlinge	127
Lokalt samarbejde	83	Lønperiode og lønudbetaling	43
Løn	113	Anden lønudbetaling /	
Lærlinge.....	113	månedsvís lønudbetaling	44
Løn- og ansættelsesvilkår (lærlinge)		Elektroniske dokumenter	45
.....	115	Lønseddel.....	44
Barns første sygedag og		Lønstatistik.....	44
omsorgsdage.....	116	Lønseddel.....	44
Barselsløn.....	116	Lønstatistik	44
Graviditetsundersøgelse.....	116	Lønssystem/akkord	48
Lønudbetaling.....	115	Akkord efter prislister	50
Løn under sygdom og		Produktivitetsfremmende	
tilskadekomst.....	54	lønsystemer generelt	48
§ 56-aftaler	55	Retningslinjer for faste	
Anciennitet.....	55	værkstedsakkorder	49
Begrænsninger	56	Retningslinjer for	
Feriegodtgørelse, søgnehellidags-		produktivitetsfremmende	
og feriefridagsbetaling	56	lønsystemer, bonus m.v.....	48
Første sygedag.....	55	Lønudbetaling.....	115
Graviditetsundersøgelse.....	55	Lærlinge.....	115
Manglende anciennitet.....	55	Lønvurdering	17
Maskinsnedkeruddannelsen	132	Maskinsnedkeruddannelsen	123
Periode og betaling.....	54	Afslutning af læreforhold.....	129
Tilskadekomst.....	55	Anciennitet.....	133
Løn ved nedsat arbejdsevne	43	Arbejdstøj	133
Lønforhold	42	Barselsløn.....	132
Lønperiode og lønudbetaling	43	Befordringsgodtgørelse og	
Minimalløn	42	skolehjem	127
Minimalløn - ungarbejdere og		Lærlinges dygtiggørelse	123
forpraktikanter.....	42	Fagligt udvalg	123
Personlig timeløn	42	Fagretlige regler.....	134
Smuds- og udearbejdstillæg	45	Farligt arbejde.....	133
Tidsregistrering.....	45	Ferie	128
Værktøj og brandforsikring	46	Løn til voksenlærlinge.....	123
Lønninger		Løn under sygdom.....	132
(Maskinsnedkeruddannelsen).....	126	Lønninger	126

Mødepligt under skoleophold.....	126	Forsømt tid.....	38
Overarbejde.....	130	Opsigelse.....	18
Pension og forsikringsydelser....	131	Opsigelse under sygdom og tilskadekomst.....	93
Refusion af udbetalt løn under skoleophold.....	127	Afskedigelse under tilskadekomst.....	94
Særlige bestemmelser for ikke permanente arbejdspladser.....	133	Opsigelse i forbindelse med ferie.	94
Uddannelse i fritid med støtte....	130	Tillidsrepræsentanter m.v.	94
Uddannelsesaftalen.....	125	Opsigelser.....	90
Uddannelsesforløb.....	124	Anciennitetsregler.....	92
Undervisningsmateriale.....	133	Bortfald af varslingspligten.....	95
Virksomhedslukning.....	132	Opsigelse i forbindelse med ferie.	94
Yderligere information.....	123	Opsigelse under sygdom og tilskadekomst.....	93
Ændring af læretiden.....	125	Opsigelsesvarslernes længde.....	90
Medarbejderens bestemmelser.....	9	Overtrædelse af varselsbestemmelserne.....	94
Midlertidig forkortelse af arbejds- tiden (arbejdsfordeling).....	25	Skriftlig opsigelse.....	90
Afgrænsning.....	27	Særlige forhold.....	96
Afgrænsning/overarbejde.....	27	Opsigelser (§ 76).....	110
Ansættelse og frigørelse.....	26	Bortfald af varsel.....	110
Hasteordrer.....	26	Opsigelse af en af medarbejderen utilregnelig grund.....	110
Hjemsendelsesperiode.....	25	Opsigelsesvarsel.....	90
Overarbejde.....	26	Frihed og uddannelse i forbindelse med afskedigelse.....	91
Uddannelse.....	27	Opsigelse fra medarbejder.....	91
Varsel og omfang.....	25	Opsigelse fra virksomheden.....	90
Ændringer og ophør.....	26	Tidsbegrænset genansættelse....	91
Minimalløn.....	42	Optjening af ferie.....	62
Minimalløn - ungarbejdere og forpraktikanter.....	42	Organisationernes bestemmelser....	10
Mægling.....	99	Organisationsmægling.....	99
Nye medlemmer.....	8	Mæglingsbegæring - frist.....	99
Nyoptagne virksomheder.....	8	Mæglingsudvalg.....	99
Nye medlemmer.....	8	Oplysning om mægling smænd ..	100
Omfattet af tiltrædelsesoverenskomst.....	8	Sted for mæglingen.....	100
Tilpasningsforhandlinger.....	9	Organisationsmøde.....	100
Nytårsdag.....	31	Organisationsudvalgsmøde.....	105
Omgåelse af overenskomsten.....	10	Overarbejde.....	30; 37
Omsorgsdage.....	61	Afspadsering.....	39
Opgørelse af overarbejde.....	38	Begrænsning af overarbejde.....	39
Betalt hvilepause.....	39		

Definition af overarbejde.....	37	Refusion af udbetalt løn under	
Lærlinge.....	114	skoleophold	127
Maskinsnedkeruddannelsen	130	Maskinsnedkeruddannelsen	127
Opgørelse af overarbejde	38	Rejsegodtgørelse (Lærlinge)	119
Systematisk overarbejde	40	Køretid	119
Tillæg for overarbejde.....	37	Praktikperioden.....	119
Varsling af overarbejde.....	38	Skoleperiode.....	119
Overarbejdsbestemmelser		Ude og rejsearbejde	119
(Kapitel 4)	109	Renholdelse.....	47
Overførsel af ferie.....	66	Restferie	63
Overtrædelse af		Retningslinjer for faste	
varselsbestemmelserne.....	94	værkstedssakkorder	49
Erstatning medarbejder	95	Retningslinjer for	
Erstatning virksomhed	94	produktivitetsfremmende lønsystemer,	
Garantiordning.....	95	bonus m.v.	48
Pauser	22	Fast lønandel - betalingsgrundlag	
Pension	51; 117	m.v.....	48
Lærlinge.....	117	Opsigelse.....	49
Forhøjet pensionsbidrag under		Samarbejde og samarbejdsudvalg ..	83
barselsorlov	52	Samarbejdet	76
Indbetaling af pensionsbidrag.....	51	Seniorordning	74
Pensionsaftale	51	Seniorordning og medarbejdere	
Pensionsbidragets størrelse	51	over folkepensionsalderen.....	74
Pensionsbidragsberegning	51	Afholdelse	74
Personkreds	51	Forskuksbetaling	75
Pensionsaftale.....	51	Medarbejdere på folkepension....	75
Pensionsbidragets størrelse	51	Optjening	74
Pensionsbidragsberegning	51	Placering.....	75
Pensionsordninger.....	51	Seniorordningens første år	74
Personlig timeløn.....	42	Udbetaling af pensionsbidrag	75
Begrænsning	43	Service og efterhjælp.....	7
Løn ved nedsat arbejdsevne	43	Sikkerhedsfodtøj.....	118
Misforhold.....	43	Lærlinge.....	118
Pinse	31	Skoleperiode.....	116
Praktikperioden.....	119	Skriftlig opsigelse.....	90
Rejsegodtgørelse	119	Skærtorsdag	31
Prislister.....	50	Smuds- og udearbejdstillæg	45; 121
Produktivitetsfremmende		Lærlinge.....	121
lønsystemer generelt	48	Smudstillæg.....	45
Påske	31	Snedkeruddannelsen.....	112
		Socialt Kapitel.....	88

Det rummelige arbejdsmarked.....	88	Feriepengegaranti.....	69
Fleksjob	89	Forældelse af feriegodtgørelse	68
Sociale bestemmelser	88	Modregning og tilbageholdelse	69
Special arbejdstid	23	Uoverdragelighed	68
Store bededag	31	Uoverensstemmelser	69
Sundhedsordning	52; 116	Særlige regler (fagretlige regler)	103
Lærlinge.....	116	Habiletet.....	103
Svendeprøve	122	Retsgrundlag	104
Sygdom og barsel m.v.	54	Søgnehelligdage samt feriefridage ..	19
Barns 1. sygedag, frihed ved		Særlig lønopsparing samt	
barns 2. sygedag og lægebesøg .	56	seniorordning.....	70
Barsels-, fædre- og forældreorlov	58	Arbejde på søgnehelligdag	73
Børneomsorgsdage og		Betaling.....	71
omsorgsdage.....	60	Dødsfald	73
Børns hospitalsindlæggelse.....	57	Forskud.....	71
Løn under sygdom og		Fratrædelse	73
tilskadekomst.....	54	Garanti	73
Sygdom og ferie	65	Opsparing	70
Raskmelding under kollektiv		Restbeløb	73
ferielukning	65	Ret til forskud.....	72
Sygemelding efter feriens		Udbetaling af forskud.....	72
begyndelse	65	Talsrepræsentant	78
Sygemelding før feriens		Tidsbegrænset genansættelse	91
begyndelse	65	Tidsregistrering.....	45
Systematisk overarbejde	40	Tillidsrepræsentant	76
Særbestemmelser	108	Afskedigelse af	
Akkord efter prisliste (§ 36).....	110	tillidsrepræsentant	81
Forskudt arbejdstid	108	Fællestillidsrepræsentant.....	77
Funktionærlignende vilkår.....	108	Holddrift	77
Gensidige forpligtigelser	108	Stedfortræder.....	77
Opsigelser (§ 76)	110	Talsrepræsentant.....	78
Overarbejdsbestemmelser		Tillidsrepræsentantens pligter og	
(Kapitel 4)	109	rettigheder	78
Særlig opsparing	19	Tillidsrepræsentantområder	76
Særlige bestemmelser (lærlinge)...	122	Valg af tillidsrepræsentant	76
Skole.....	122	Valget	77
Svendeprøve	122	Valggrundlag.....	76
Særlige bestemmelser (ferie- og		Valgperioden.....	77
feriegodtgørelse)	68	Tillidsrepræsentantens pligter og	
Afkald på ferie.....	69	rettigheder	78
Arbejde i ferien	69	Aflønning - kurser	80

Ansættelser og afskedigelser	79	Timebank	24
Faglig opdatering for ophørte tillidsrepræsentant	80	Variierende ugentlig arbejdstid - VUA	23
Klager	79	Varsling af arbejdsstandsning.....	104
Oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureau.....	79	Kompetent forsamling.....	104
Samarbejde - lokalforhandlinger..	78	Varsling af overarbejde.....	38
Tillidsrepræsentant og arbejdstider.....	80	Velfærdsforanstaltninger.....	120
Tillæg for holddriftsarbejde	35	Lærlinge.....	120
Tillæg for overarbejde.....	37	Vikararbejde	11
"Helligdage"	38	Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde.....	13
Arbejdsfrie lørdage	37	Ikke medlem af DI DIO III	11
Hverdage	37	Medlem af DI DIO III	11
Personlig timeløn	38	Overførsel af anciennitet fra rekvirentvirksomhed til vikarbureau	13
Søn- og helligdage	37	Overførsel af anciennitet fra vikar- bureau til rekvirentvirksomhed	12
Tilpasningsforhandlinger	9	Overførsel af anciennitet imellem vikarbureauer.....	12
Træ-Industri-Bygs feriefond.....	70	Øvrige forhold	12
Uddannelse	19; 84	Virksomhedens bestemmelser	10
Bygge- og Anlægsbranchens Udviklingsfond	86	Virksomhedstyper	7
DA/LO Udviklingsfond.....	85	Voksenlærlinge	115
Uddannelsesordning.....	85	Værktøj.....	118
Udearbejdstillæg.....	46	Lærlinge.....	118
Uheld, fabriksstandsning m.v.....	31	Værktøj og brandforsikring	46
Valg af tillidsrepræsentant	76	Ansvar	47
Fællestillidsrepræsentant.....	77	Brandforsikring.....	47
Holddrift	77	Renholdelse.....	47
Stedfortræder	77	Weekendarbejde	27
Talsrepræsentant	78	Arbejdstid.....	27
Tillidsrepræsentantområder.....	76	ATP.....	29
Valget	77	Ferie	29
Valgrundlag	76	Fridage og arbejde på søgnehelligdage	28
Valgperioden	77	Lønforhold	28
Variierende ugentlig arbejdstid.....	23	Overflytning.....	29
Afvikling af timer	24	Sygedagpenge/sygeløn	28
Fratrædelse	25		
Nyansatte	24		
Opsigelse af aftaler.....	25		
Overarbejde.....	24		
Rammeaftale	24		

2023

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

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



2023

2023

2023

2023