

**2020  
2023**

**Indgået mellem**

DI Overenskomst II

(HTS Arbejdsgiverforeningen Hovedstadsområdet)

og

3F/BJMF Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes  
Fagforening.

# Udviklingselskabet By og Havn Specialarbejdere

DI nr. 794563



# **Udviklingselskabet By & Havn I/S**

**Overenskomst  
2020-2023**

mellem

**DI Overenskomst II (HTS Arbejdsgiverforeningen, Hovedstadsområdet)**

og

**3F/BJMF  
Bygge-, Jord- og Miljøarbejdernes Fagforening**

## Indholdsfortegnelse

## Side

§ 1.	Ansættelse	4
§ 2.	Afskedigelse	4
§ 3.	Arbejdstid og pauser	4
§ 4.	Arbejde i holddrift	6
§ 5.	Lønforhold	6
§ 5a.	Særligt By & Havn-tillæg	7
§ 6.	Ferie og Sønehelligdage	7
§ 6a.	Feriefredag	8
§ 6b.	Særlig opsparing	8
§ 7.	Sygdom	9
§ 7a.	Barsel og adoption	9
§ 7b.	Børns hospitalsindlæggelse	10
§ 7c.	Børns sygdom og børneomsorgsdage	10
§ 8.	Overarbejde	12
§ 9.	Produktivitetsfremmende lønsystemer	13
§ 10.	Skurafsavn m.v.	13
§ 11.	Tillidsrepræsentanter	13
§ 12.	Pensionsforhold	15
§ 13.	Lempelse af faggrænser	16
§ 14.	Regler for behandling af faglig strid	16
§ 15.	Kompetenceudvikling/uddannelse	17
§ 16.	DA/LO Udviklingsfonden	19
§ 17.	Elektroniske dokumenter	19
§ 18.	Overenskomstens ikrafttræden og varighed	19
Bilag 1. Protokollat om forsøgsordninger		20
Bilag 2. Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer		21
Bilag 3 Lokalløn		22

## **§ 1. Ansættelse**

Ansættelse efter nærværende hovedoverenskomst kan finde sted for specialarbejdere.

### **Stk. 2.**

Ved genansættelse gives der tillidsrepræsentanten lejlighed til at gøre sig bekendt med den pågældendes anciennitet.

Tillidsrepræsentanten har ved genansættelser påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder.

### **Stk. 3.**

Ved genansættelse indenfor 1 år bevares optjent anciennitet.

## **§ 2. Afskedigelse**

### **Stk. 1.**

Ved afskedigelse gives følgende frister (kalenderdage). Opsigelsesvarslet fra arbejds- side er anført i parentes:

Ved ansættelse	14 dage	(14 dage)
Efter 9 måneders beskæftigelse	60 dage	(30 dage)
Efter 3 års beskæftigelse	90 dage	(30 dage)
Efter 6 års beskæftigelse	120 dage	(30 dage)

Ved afskedigelse gives der tillidsrepræsentanten lejlighed til at gøre sig bekendt med den pågældendes anciennitet.

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

### **Stk. 2.**

Opsigelsesvarsler bortfalder ved force majeure, som standser driften helt eller delvis.

### **Stk. 3.**

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, 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.

## **§ 3. Arbejdstid og pauser**

### **Stk. 1.**

Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 06.00 - og kl. 18.00 på ugens 5 første dage.

Ingen normal arbejdsdag kan være under 7 timer.

**Stk. 2.**

Juleaftensdag, nytårsaftensdag, den 1. maj og Grundlovsdag er fridage med løn. Evt. arbejde på disse dage betales med helligdagsbetaling.

**Stk. 3.**

Den normale, effektive, ugentlige arbejdstid er 37 timer ved almindeligt dagarbejde, på skifteholdets dagarbejde, og ved arbejde på forskudt tid.

**Stk. 4.**

Lægning af arbejdstid og pauser fastsættes ved nærmere forhandling.

**Stk. 5.**

Efter reglerne kan arbejdstidslægningen iværksættes med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Iværksættelse af varierende ugentlig arbejdstid forudsætter, at overenskomstparterne er enige herom.

**Stk. 6.**

Den normale daglige arbejdstid, jf. § 3, stk. 1, lægges særskilt for hvert enkelt arbejdssted, og kan i øvrigt variere i årets løb, jf. stk. 1, 5 og 8.

Hvor samarbejde med private firmaer finder sted, må arbejdstid, hvis det skønnes nødvendigt, rette sig efter den ved entreprenørarbejdet gældende arbejdstid.

For timer, der i disse tilfælde måtte ligge udenfor den normale daglige arbejdstidsramme i henhold til § 3 stk. 1, betales overtidstillæg efter reglerne i § 8.

Frokostpausen kan under visse forhold forskydes 1/2 time, dog højst 2 dage om ugen.

**Stk. 7.**

Hvis Udviklingselskabet By & Havn I/S ønsker et arbejde udført med forskudt arbejdstid, skal der gives et varsel herom på 5 x 24 timer. Såfremt varsel ikke gives i tide, betales forskudt arbejdstid efter reglerne for overarbejde, dog i max. 5 x 24 timer.

Iværksættelse af forskudt arbejdstid i Udviklingselskabet By & Havn I/S' operationsområde forudsætter at overenskomstparterne er enige herom.

**Stk. 8.**

Kræves der i forbindelse med forskudt arbejdstid overarbejde, afregnes dette efter reglerne for overarbejde regnet ud fra den forskudte arbejdstid. Der ydes ikke overtidstillæg af forskudttidstillæg.

**Stk. 9.**

Timer for forskudt tid, dvs. uden for tidsrummet 06.00 - 18.00 på ugens 5 første hverdage betales med samme tillæg som betaling af holddrift, jf. § 4, stk. 6.

**Stk. 10.**

På valgdage til kommunale råd og folketing skal de arbejdere, der af arbejdsmæssige grunde er forhindret i at stemme før kl. 19.00, have lejlighed til at stemme i arbejdstiden uden fradrag i lønnen.

## **§ 4. Arbejde i holddrift**

### **Stk. 1.**

To - eller treholdsskift kan etableres efter Udviklingselskabet By & Havn I/S' tarv.

Ældre medarbejdere kan begære sig fritaget for holddriftsarbejde.

### **Stk. 2.**

Ved arbejde der strækker sig udover den normale daglige arbejdstidsramme, er den ugentlige arbejdstid ved holddriftsarbejde 35 timer.

### **Stk. 3.**

Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i treholdsskift i gennemsnit udgør 107 timer. Tilsvarende kan aftales for toholdsskift i løbende 2 ugers perioder (72 timer ved dag- og aftenskitte).

### **Stk. 4.**

Skifteholdene kan forlænges med overarbejde. Varsel herom skal gives senest 1/2 time før skiftets normale arbejdsophør. For overarbejde i tilslutning til skiftehold ydes overarbejdstillæg regnet fra skifteholdets ophør begyndende med den lave procentsats. Dette gælder også for morgenhold.

Tillæg efter stk. 6 ydes sammen med overarbejdstillæg.

### **Stk. 5.**

Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives et varsel på mindst 5 x 24 timer. Dog kan arbejdere, der er ansat til holddriftsarbejde eller som er med i en turnusperiodes vagtplan, ikke gøre fordring på varsel. Såfremt varsel ikke er givet betids, betales holddriftsarbejde efter reglerne for overarbejde - dog max. 5 x 24 timer.

### **Stk. 6.**

For de arbejdstimer, der ligger mellem kl. 18.00 og kl. 06.00 samt på lørdage indtil kl. 16.00, og for hvilke der ikke ydes overarbejdsbetaling, gives et tillæg pr. 1. marts 2020 på kr. 65,15. Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 66,19 pr. time. Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 67,25 pr. time.

Fællesordning for arbejde i holddrift betragtes som en del af overenskomsten, således at den er gældende, indtil anden aftale indgås.

## **§ 5. Lønforhold**

### **Stk. 1.**

Lønnen udbetales som en fast månedsløn på samme datoer som for de øvrige ansatte i By & Havn. Lønnen indsættes på den pågældendes NemKonto.

Eventuelle variable løndele udbetales dog med 1 måneds forskydning. Der afregnes for mindst halve timer, herunder ved overarbejde.

### **Stk. 2.**

Lønningerne for specialarbejdere udgør følgende:

Pr. 1. marts 2020 kr. 29.140,63 pr. måned

Pr. 1. marts 2021 kr. 29.653,68 pr. måned

Pr. 1. marts 2022 kr. 30.158,72 pr. måned

## **§ 5a. Særligt By & Havn tillæg**

Det særlige By & Havn tillæg udbetales således:

Kr. 6,80 pr. time.

## **§ 5b. Rejsetid og kørselsgodtgørelse**

### **Stk. 1.**

Hvor medarbejderen skal møde et andet sted end medarbejderens faste arbejdssted, betales der alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med medarbejderen, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales – ud over lønnen jf. stk. 1 – alene kilometergodtgørelse for merafstanden.

### **Stk. 2.**

Bestemmelsen kan suppleres og fraviges ved lokalaftale.

## **§ 6. Ferie og Søgnehelligdage**

### **Stk. 1.**

Ferie afholdes iht. Ferielovens bestemmelser.

### **Stk. 2.**

Betaling af ferie sker efter ferielovens regler om ferie med løn. Udviklingselskabet By & Havn I/S udbetaler i tillæg til ferielovens ferietillæg på 1 % yderligere 0,5 %. I alt udgør ferietillægget 1,5 %. Som alternativ til ferie med løn, kan medarbejderen jf. ferielovens regler herom, få feriegodtgørelse og ferie uden løn.

Den valgte ferieordning vil være gældende for den enkelte medarbejder, såfremt denne ikke senest den 1. december meddeler ændringer for det kommende år.

### **Stk. 3.**

Der udbetales løn for alle søgnehelligdage.

#### **Stk. 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 på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie 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.

### **§ 6a. Feriefridag**

#### **Stk. 1.**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. år, jf. stk. 2 og 3.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagen(e) forholdsmæssigt, hvor 5 feriefridage sættes i forhold til 12 måneders beskæftigelse.

#### **Stk. 2.**

For afviklingen af de således etablerede feriefridage, gælder følgende:

a. Medarbejdere på uge- eller månedsløn:

Disse medarbejdere holder fri uden afkortning i uge- eller månedslønnen, idet en feriefridag for fuldtidsbeskæftigede udgør 7,4 time pr. dag. For andre foretages en forholdsmæssig beregning.

Ved fratræden udbetales overenskomstmæssig løn for ikke afholdte feriefridage. Har medarbejderen afholdt flere feriefridage, end beskæftigelsesperioden berettiger til, kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

#### **Stk. 3.**

Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres 5 feriefridage i hvert ferieår.

Hvis feriefridagene – begrundet i en aftale mellem virksomheden og den ansatte – ikke afholdes, skal den optjente løn for feriefridagene udbetales. Tilsvarende gælder, hvis feriefridagene ikke afholdes som følge af sygdom, tilskadekomst eller barsel.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. Ferieloven.

### **§ 6b. Særlig opsparing**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 5,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 6,0% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 7,0% af den ferieberettigede løn.



Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

## **§ 7. Sygdom**

### **Stk. 1.**

Der udbetales normal løn (jf. § 5, stk. 2) og særligt By & Havn tillæg (jf. § 5a) under sygdom eller barselsorlov.

### **Stk. 2.**

Til arbejdere og unge under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, som er forsørger af et barn under 15 år, kan der gives frihed med løn på barnets første sygedag, når anden pasning af barnet ikke er mulig. Ved fremmøde den følgende dag afleveres fraværserklæring i udfyldt og underskrevet stand til arbejdsstedet.

### **Stk. 3.**

En arbejder kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende indenfor et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom, i ialt 120 dage.

Ved tilskadekomst under udførelse af arbejdet kan opsigelse ikke finde sted i de første 120 sygedage.

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

### **Stk. 4.**

Der henvises i øvrigt til den til enhver tid gældende lov om sygedagpenge.

## **§ 7a. Barsel og adoption**

### **Stk. 1.**

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af

barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

#### **Stk. 2.**

Under samme betingelser betales der indtil 2 uger fuld løn under "fædreorlov".

#### **Stk. 3.**

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i indtil 7 uger.

Fravær og betaling til medarbejderen forudsætter, at den anden af forældrene ikke samtidig er på orlov. Fravær og betaling kan deles mellem forældrene. Virksomheden betaler alene for egne ansattes fravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned-sættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

#### **Stk. 4.**

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsi- ges til bortfald.

#### **Stk. 5.**

Vedrørende reglerne om barsel henvises til den i Udviklingssekretariatet By & Havn I/S anlagte praksis.

### **§ 7b. Børns hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggel- sen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

### **§ 7c. Børns sygdom og børneomsorgsdage**

#### **Stk. 1. Børns sygdom**

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med fuld

løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af vedkommendes syge, mindreårige, hjemmeværende barn under 14 år. Dette vilkår omfatter alene barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med fuld løn, jf. § 9, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

### **Stk. 2. Børneomsorgsdage**

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 6b.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, 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 få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 6b.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 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 få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 6b.

## § 8. Overarbejde

### Stk. 1.

Når forholdene efter Udviklingselskabet By & Havn I/S' skøn gør det nødvendigt, er arbejderne pligtige til at arbejde over. Dog skal der tages hensyn til den enkeltes personlige forhold.

### Stk. 2.

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør:	50 %
Alle andre timer - samt søn- og helligdage:	100 %

Overarbejde skal varsles inden kl. 12.00 samme dag. I modsat fald ydes en godtgørelse i form af varslingstillæg pr. 1. marts 2020 på kr. 129,44. Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 131,51. Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 133,61.

Ved uvarslet overarbejde af over 2 timers varighed i fortsættelse af normal arbejdstid betales fortæring i rimeligt omfang af Udviklingselskabet By & Havn I/S. Der gives passende ophold til fortæring.

Ved tilsigelse til arbejde uden sammenhæng med den normale arbejdstid betales for mindst 4 timer, uanset om arbejdet påbegyndes eller ej. Ved arbejde i forbindelse med broåbning betales for mindst 2 timer.

### Stk. 3.

Ved fastsættelse af timeløn til beregning af overarbejdstillæg anvendes følgende formel:

$$\frac{\text{månedsløn} \times 3}{37 \times 13}$$

### Stk. 4.

Overarbejde skal afspadseres med mindst samme antal timer, der er arbejdet over, og kan efter nærmere aftale afspadseres med et tillæg til timetallet svarende til procenttillæggene til overtidsbetalingen. I førstnævnte tilfælde udbetales procenttillæggene iht. § 8, stk. 2. I sidstnævnte tilfælde omregnes til timer efter timelønnen som ovenfor beregnet.

Afspadsering kan uden begrænsning aftales mellem den enkelte arbejder og arbejdsledelsen.

Ved sygdom under afspadsering - under forudsætning af at regler om anmeldelse og dokumentation overholdes, samt at vedkommende i øvrigt var disponibel til at møde på arbejde umiddelbart før sygdommens start - suspenderes afspadseringsperioden.

### Stk. 5.

I tilfælde af at uopsætteligt arbejde nødvendiggør det, kan bestemmelser om hviletid og fridøgn fraviges iht. Arbejds miljølovens kapitel 9.

**Stk. 6.**

Efter en arbejdsperiode under hvilken hviletidsbestemmelserne er fraveget, gives - før vedkommende møder på arbejdet igen - fritid iht. relevante regler efter Arbejds miljøloven, uden modregning i lønnen.

**Stk. 7.**

Når et overarbejde slutter så sent, at næste arbejdsdag bliver mindre end 3 1/2 time / 5 1/2 time, jf. stk. 7, mødes der ikke på arbejdet denne dag, uden modregning i lønnen.

**§ 9. Produktionsfremmende lønsystemer****Stk. 1.**

Parterne er enige om at anbefale indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer.

**§ 10. Skurafsavn m.v.****Stk. 1.**

Såfremt Udviklingsselskabet By & Havn I/S ikke kan anvise passende opholdsrum eller skur ved arbejdsstedet, betales der et tillæg på pr. 1. marts 2020 kr. 61,46 pr. mand pr. dag. Tillægget udgør pr. 1. marts 2021 kr. 62,44 og pr. 1. marts 2022 til kr. 63,44.

Skurafsavn berettiger ikke til forlængelse af pauser.

Hvis arbejdet er af så kortvarig karakter, at spisepausen ikke berøres, ydes der intet skurafsavnstillæg.

**Stk. 2.**

Ved indbrud eller brand indenfor Udviklingsselskabet By & Havn I/S' arbejdsområde yder Udviklingsselskabet By & Havn I/S en rimelig erstatning for mistede, nødvendige beklædningsgenstande eller værktøj, når disse har været opbevaret i forsvarligt aflåst skab eller arbejdsstur.

Erstatning ydes kun i den udstrækning, vedkommendes eventuelle private forsikring ikke dækker værdien af de mistede genstande.

**§ 11. Tillidsrepræsentanter****Stk. 1.**

Specialarbejderne vælger, når der er beskæftiget mindst 5 mand, en mand af deres midte, som skal være deres repræsentant og tillidsrepræsentant ved forhandlinger med Udviklingsselskabet By & Havn I/S. I afdelinger med 4 arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, med mindre begge parter ønsker det.

Tilsvarende vælges suppleanter.

**Stk. 2.**

Hvis Udviklingsselskabet By & Havn I/S måtte have noget at indvende mod valget af en tillidsrepræsentant eller suppleant, har Udviklingsselskabet By & Havn I/S ret til at påtale valget overfor den organisation, hvoraf den pågældende er medlem.

**Stk. 3.**

Valget af tillidsrepræsentant eller suppleant er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af den organisation, hvoraf disse er medlemmer - og er meddelt Udviklingsselskabet By & Havn I/S. Beskyttelse indtræder ved meddelelse til Udviklingsselskabet By & Havn I/S.

**Stk. 4.**

Blandt samtlige tillidsrepræsentanter ved Udviklingsselskabet By & Havn I/S vælges en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål - fx. lægning af arbejdstiden, hygiejne, fridage og lignende - kan være samtlige arbejderes tillidsrepræsentant.

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke behandle spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner indenfor deres respektive afdelinger.

**Stk. 5.**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal være begrundet af tvingende årsager, og Udviklingsselskabet By & Havn I/S er pligtig til at give ham 6 måneders varsel. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, dog ikke mindre end det personlige varsel.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter nyder i øvrigt samme beskyttelse, som gælder indenfor "DI/CO Industri", og dette gælder også for deres suppleanter, dog kun i disses funktionsperioder på grund af forfald.

**Stk. 6.**

En tillidsrepræsentant, der hjemsendes efter afskedigelse på grund af arbejdsmangel, skal være mellem de første, der tilbydes genansættelse, når Udviklingsselskabet By & Havn I/S antager arbejdskraft i den branche, hvori tillidsrepræsentanten var beskæftiget.

**Stk. 7.**

Hvis den organisation, hvoraf tillidsrepræsentanten er medlem, skønner, at afskedigelsen af tillidsrepræsentanten er uberettiget, er parterne pligtige til at underkaste sig fagretlig behandling af spørgsmålet.

**Stk. 8.**

Der gives frihed med løn til medlemmer af klubbestyrelsen til et månedligt møde af en times varighed i forbindelse med arbejdstids ophør.

**Stk. 9.**

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

Dersom det er nødvendigt, at han for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han forud herfor træffe aftale med arbejdslederen.

### **Stk. 10. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning.

Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted. Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende hverv som tillidsrepræsentant har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse) til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

## **§ 12. Pensionsforhold**

### **Stk. 1.**

Alle medarbejdere under nærværende overenskomst er omfattet af nedennævnte pensionsordning.

Formålet med ordningen er at sikre den ansatte og dennes evt. efterladte i tilfælde af den ansattes invaliditet, alderspensionering eller død.

Ansatte med 3 måneders anciennitet, er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 18. år. Der stilles ikke helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionsbidraget beregnes af den ansattes ferieberettigede løn og udgør nedenstående procentsatser:

<b>arbejdsgiver</b>	<b>arbejdstager</b>	<b>i alt</b>
8,0 %	4,0 %	12,0 %

Pensionsbidraget beregnes af den ansattes ferieberettigede løn.

Når pensionsordningen er fuldt udbygget, skal den omfatte livsvarig alderspension, livsvarig invalidepension og en midlertidig pensionsydelse til efterladte børn. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb. Pensionsbidragene indbetales af Udviklingselskabet By & Havn I/S til den til enhver tid gældende/aftalte arbejdsmarkedspensionsordning.

For ansatte, der på grund af helbredsmangler ikke kan optages i pensionsordningen, indbetales pensionsbidraget til en konto for opsparing i pensionsøjemed i forsikrings-selskab eller pengeinstitut efter medarbejderens eget valg.

#### Ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordning

Medarbejdere kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodningen, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december. Ekstra lønmodtagerbidrag skal være et fast kronebeløb.

Evt. administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til forøgelse af opsparingen.

#### Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

### **§ 13. Lempelse af faggrænser**

#### **Stk. 1.**

Med henblik på en effektiv beskæftigelse af Udviklingselskabet By & Havn I/S' arbejdsstyrke vil man fortsat bestræbe sig på at finde frem til - for alle parter - acceptable regler for arbejderes udførelse af arbejde udenfor deres normale fagområde i perioder med utilstrækkelig arbejdsmængde indenfor dette.

#### **Stk. 2.**

Det forudsættes, at en arbejders midlertidige overflytning til et andet fagområde ikke medfører nedgang i lønnen, men at på den anden side beskæftigelse ved højere lønnet arbejde honoreres efter de for dette arbejde gældende takster.

Udviklingselskabet By & Havn I/S bestræber sig herunder - for så vidt det er muligt at opretholde en konstant arbejdsstyrke året rundt, dog med midlertidig ansættelse i sommerhalvåret af arbejdere til dækning af evt. mangel på arbejdskraft.

#### **Stk. 3.**

De tilstræbte lempelser skal - også på mere permanent basis - tjene til at muliggøre en tilfredsstillende beskæftigelse for arbejdere, hvis helbredstilstand sætter visse grænser for deres arbejdsmuligheder.

### **§ 14. Regler for behandling af faglig strid**

#### **Stk. 1.**

Parterne er enige om at de imellem DA og LO indgåede "Norm for behandling af faglig strid", "Hovedaftale" samt "Samarbejdsaftale" er gældende. Samarbejdsaftalen dog under respekt af Samarbejdsaftale imellem Udviklingselskabet By & Havn I/S og de berørte medarbejdergrupper.



## **§ 15. Kompetenceudvikling/uddannelse**

### **Stk. 1.**

Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for branchernes konkurrenceevne, for udvikling af bredere job, og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. Derfor er det vigtigt, at samarbejdet om uddannelse etableres som en vedvarende proces i virksomheden.

### **Stk. 2.**

Parterne anbefaler, at virksomhederne udarbejder en samlet plan for kompetenceudvikling, herunder uddannelse. En sådan plan bør omfatte grunduddannelse, efteruddannelse og kompetenceudvikling, og den bør omfatte samtlige medarbejdere. Planen bør revideres mindst en gang om året.

### **Stk. 3.**

Virksomhedens plan for kompetenceudvikling/efteruddannelse bør være så specifik, at der for hver medarbejder og for mindst et år frem er fastlagt kompetenceudviklingsmål samt uddannelses- eller kompetenceudviklingsaktiviteter som følge heraf.

### **Stk. 4.**

Kompetenceudviklingsplanen bør endvidere omfatte virksomhedens aktivitet med hensyn til erhvervsuddannelse, både af nye medarbejdere, der ansættes på en lærlingekontrakt i henhold til lov om erhvervsuddannelser og allerede ansatte medarbejdere, der tilbydes voksenerhvervsuddannelsesforløb, herunder "Meritvejen".

### **Stk. 5.**

Parterne er enige om, at medarbejderne bør medinddrages i udarbejdelsen af kompetenceudviklingsplanen. For mindre virksomheder bør tillidsrepræsentanten medvirke. Er der ikke valgt en sådan, kan 3F, BJMF's lokale afdeling inddrages. I virksomheder med 20 medarbejdere eller derover anbefales det at nedsætte et kompetenceudviklingsudvalg, bestående af et ligeligt antal repræsentanter for ledelsen og medarbejderne, til at drøfte de kompetenceudviklingsaktiviteter, der fremgår af denne overenskomst.

### **Stk. 6.**

Parterne anbefaler, at alle medarbejdere gives mulighed for, indenfor en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning, at deltage i en individuel kompetenceafklaring (IKA), jf. reglerne herom i den til enhver tid gældende lov om arbejdsmarkedsuddannelser.

### **Stk. 7.**

Parterne anbefaler, at medarbejdere, der i forbindelse med deltagelse i et IKA-forløb er vurderet egnede til at deltage i et voksenerhvervsuddannelsesforløb i henhold til "Meritvejen", således som denne er fastlagt af Transporterhvervets Uddannelsesråd, gives mulighed herfor indenfor en rimelig frist i forhold til virksomhedens planlægning.

### **Stk. 8.**

Parterne anbefaler, at medarbejdere, der angiver at have utilstrækkelige grundlæggende læse- eller regnefærdigheder, får den fornødne frihed til at deltage i en test, der

tager sigte på at afklare problemets art og omfang samt at afklare, hvilke tiltag, der vil kunne afhjælpe problemet. Endvidere at der i forlængelse heraf gives mulighed for deltagelse i relevante uddannelsesforløb i henhold til lov om specialundervisning eller lov om forberedende voksenundervisning.

**Stk. 9.**

Den enkelte medarbejder har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – efter 6 måneders beskæftigelse ret til indtil to ugers frihed (uden løn) om året til deltagelse i efter- og videreuddannelse.

**Stk. 10.**

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagebetaling op til max. 1.500 kr. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

**Stk. 11.**

Medarbejdere, der deltager i aftalte uddannelsesaktiviteter, oppebærer sædvanlig overenskomstmæssig løn. "Sædvanlig overenskomstmæssig løn" betyder i denne forbindelse den løn, som medarbejdere ville have optjent, hvis der havde været tale om arbejde på samme tid, og af samme varighed, som den pågældende uddannelse. I "sædvanlig overenskomstmæssig løn" medregnes personlige tillæg, men ikke tillæg for gener og overtid. Hvis uddannelsesaktiviteten er af kortere varighed end den overenskomstmæssige arbejdstid, beregnes den "sædvanlige overenskomstmæssige løn" i forhold til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer). Virksomheden kan tilrettelægge de resterende timer op til den overenskomstmæssige arbejdstid (37 timer) i henhold til bestemmelserne herom. Eventuelle refusioner tilgår virksomheden.

**Stk. 12.**

Deltager en medarbejder i uddannelsesaktiviteter uden for arbejdstiden, regnes uddannelsesstunden som arbejdstid, såfremt uddannelsen er omfattet af virksomhedens uddannelsesplan eller på anden måde aftalt med virksomheden.

**Stk. 13.**

Hvis aftalt uddannelse gennemføres på forskudt tid eller som overtid, aflønnes der efter overenskomstens bestemmelser herom.

**Stk. 14.**

Efter endt uddannelsesetid indtræder medarbejderen i sit tidligere arbejde eller på et højere eller bredere kompetenceniveau. Uddannelsesstunden medregnes i anciennitet, feriepenge og pension.

**Stk. 15.**

Der henvises i øvrigt til Udviklingsselskabet By & Havn I/S' kursusregulativ.

**§ 16. DA/LO Udviklingsfonden**

Parterne er enige om, at der af arbejdsgiver betales 45 øre pr. præsteret arbejdstime til DA/LO Udviklingsfonden. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 udgør bidraget kr. 0,47 pr. præsteret arbejdstime.

**§ 17. Elektroniske dokumenter**

Parterne er enige om, at der i overenskomsten indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan 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.

**§ 18. Overenskomstens ikrafttræden og varighed****Stk. 1.**

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020.

**Stk. 2.**

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til den første marts - dog tidligst den 1. marts 2023.

København, den 11. marts 2020

3F, BJMF – Bygge-, Jord- og  
Miljøarbejdernes Fagforening  
Sign. Dan Christiansen

DI Overenskomst II v/DI  
(HTS Arbejdsgiverforeningen,  
Hovedstadsområdet)  
Sign. Alexander  
Rosetzsky

Udviklingsselskabet By & Havn I/S  
Sign. Carsten Boll

## **BILAG 1**

### **Protokollat om forsøgsordninger**

De lokale parter har ofte ønske om at afprøve forskellige muligheder, som den øjeblikkelige overenskomst ikke tager højde for. Der indføres derfor en overenskomstmæssig bestemmelse, hvoraf fremgår, at overenskomstparterne er enige om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

## **BILAG 2**

### **Vikarer fra overenskomstdækkede vikarbureauer**

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om relevante lokalaftaler og kutymmer angående løn og arbejdstid, som virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarligt for vikarernes ansættelsesforhold. Brugervirksomheden kan ikke drages til ansvar for vikarbureauets eventuelle overtrædelser af disse.

## **BILAG 3**

### **Lokalløn**

Med henblik på lokalt at skabe et større råderum for aflønning, indføres følgende aftale om lokalløn:

#### **Lokalløn**

##### **a. Timeløn med lokalløn**

Der kan på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter nærværende bestemmelse.

Lokalløn kan udgøre op til:

- Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time
- Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time
- Pr. marts 2022: kr. 2,50 pr. time

På virksomheder, hvor der er etableret lokalløn reduceres timelønnen efter stk. 2 tilsvarende. Beregningsgrundlaget for overarbejde er fortsat den normale timeløn efter § 8 stk. 3.

Lokalløn kan inden for overenskomstens område etableres for alle medarbejdere, grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere.

Aftaler om lokalløn indgås med en tillidsrepræsentant.

##### **b. Årlig opgørelse og udbetaling**

Ved udgangen af overenskomståret eller ved aftalens ophør udarbejder virksomheden en opgørelse over lokallønnens størrelse og den samlede udbetalte lokalløn for de medarbejdere, som i løbet af overenskomståret har været omfattet af lokallønnen.

Såfremt lokallønnen på opgørelsestidspunktet ikke er fuldt udbetalt, fordeles det resterende beløb mellem de pr. 1. marts ansatte medarbejdere i ordningen. Fordelingen sker forholdsmæssigt på baggrund af de individuelt præsterede løntimer i det forgangne overenskomstår, medmindre andet aftales lokalt. Udbetaling af et eventuelt resterende beløb sker i forbindelse med førstkommende lønningsperiode efter 1. marts, medmindre andet aftales lokalt.

Såfremt tillidsrepræsentanten anmoder virksomheden om dokumentation for, at lokallønnen er udbetalt som aftalt, skal virksomheden fremlægge den fornødne dokumentation herfor.

##### **c. Opsigelse af lokallønsordning**

Lokalaftalen kan opsiges med minimum 6 måneders varsel til udgangen af en lønningperiode.

2020  
2023

# Udviklingselskabet By og Havn Specialarbejdere

794563-20

**DI – Dansk Industri**

H. C. Andersens Boulevard 18  
1553 København V  
Tlf. 3377 3377  
di.dk

**3F Transport**

Kampmannsgade 4  
1790 København V  
Tlf. 70 300 300  
3f.dk