

ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af overenskomsterne for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparterers vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:


	Side
0. Forsideprotokollat	1
1. Protokollat om Lønforhold og betalingssatser	3
2. Protokollat om Teknisk Gennemgang af lærlingebestemmelser	5
3. Protokollat om Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	6
4. Protokollat om Adgang til at fravige FL § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet	7
5. Protokollat om Pensionsoverførsel	9
6. Protokollat om Løndannelse i Isoleringsoverenskomsten	10
7. Protokollat om Adgang til at indgå lokalaftaler	12
8. Protokollat om Ændring i implementeringen af forældreorlovsdirektivet	13
9. Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøde	14
10. Protokollat om Uddannelsesrepræsentant	15
11. Protokollat om Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle	16
12. Protokollat om Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	18
13. Protokollat om Samarbejdsfond	19
14. Protokollat om Pensionssatser	20
15. Protokollat om Søgnehelligdage, feriefridage, seniordage, børneomsorgsdage mv.	21
16. Protokollat om Lønoptjening	23
17. Protokollat om Boligtillæg til visse medarbejdergrupper	24
18. Protokollat om Ændringer af bestemmelser om barsel	26
19. Protokollat om Arbejds miljø	29
20. Protokollat om Natarbejde og helbreds kontrol	30
21. Protokollat om Gravides natarbejde	32
22. Protokollat om Øvrige tiltag vedr. natarbejde	34
23. Protokollat om Arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed	36
24. Protokollat om Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere	37
25. Protokollat om Akkumulering af uddannelsesuger	38
26. Protokollat om Digital indberetning	39

- | | | |
|-----|---|----|
| 27. | Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019 / 1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) | 41 |
| 28. | Regulering af akkordprocenttillægget | 49 |

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 1

PROTOKOLLAT

om

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindestbetalings- og minimallønssatser for timelønsarbejde

Mindestbetalingssatsen/minimallønssatsen for timelønsarbejde forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. maj 2023 indgår med kr. 4,50 pr. time
- 1. januar 2024 indgår med kr. 4,50 pr. time

II. Satser vedrørende forskudt tid, holddrift, overarbejde, løn under sygdom mv.

Samtlige tillæg for arbejde på overarbejde forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. maj 2023 indgår med 3,5 pct. pr. time
- 1. januar 2024 indgår med 3,0 pct. pr. time

Satserne for forskudt tid, holddrift, løn under sygdom forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. maj 2023 indgår med 4,5 pct. pr. time
- 1. januar 2024 indgår med 3,5 pct. pr. time

III. satser vedrørende øvrige tillæg.

Samtlige tillæg for reparationsarbejde, arbejde på fabrik, andet arbejde, skibsarbejde, varmetillæg og startpenge forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. maj 2023 indgår med 4,5 pct. pr. time
- 1. januar 2024 indgår med 3,5 pct. pr. time

I offshore-aftalen indføres satserne, som er aftalt mellem DI og CO-Industri.

IV. Elev-/lærlingesatser

Elev-/lærlingesatserne forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. maj 2023 indgår med 4,5 %
- 1. januar 2024 indgår med 3,5 %

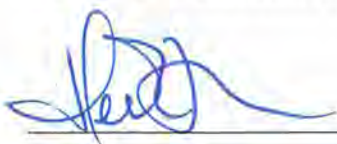
V. Særlig opsparing til elever

Særlig opsparing til elever og lærlinge forhøjes med virkning fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori

- 1. marts 2024 indgår med 2,0%

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Teknisk gennemgang af lærlingebestemmelser

Parterne er enige om følgende:

Overalt i Isoleringsoverenskomsten ændres terminologien fra "elever" til "lærlinge", således at elever fremadrettet omtales som "lærlinge".

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning

Tidspunktet for den løbende beskatning af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning blev ændret som følge af den nye ferielov. Tidligere blev feriegodtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra den 1. september 2019 blev feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til FerieKonto.

Feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunktet for beregning af pension af feriegodtgørelse er således uændret.

Parterne er som følge heraf enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes, og at følgende tilføjes som et nyt afsnit under § 11, stk. 2 om pensionsbidragsberegning, som en præcisering.

"Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. Isoleringsoverenskomstens § 11. 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."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Parterne har drøftet mulighederne for, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

På den baggrund er parterne blevet enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3, fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

Parterne er således enige om, at følgende tekst indsættes under Isoleringsoverenskomstens § 15, som nyt stk. 4 under overskriften "Ferie på forskud".

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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


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

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

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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Pensionsoverførsel

I Isoleringsoverenskomsten, indsættes som nyt bilag (sidst i rækken):

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, 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 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Løndannelse i Isoleringsoverenskomsten

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i mindstebetalingssystemet i parternes overenskomster.

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

Parterne er enige om, at løndannelsen tager udgangspunkt i den enkelte virksomheds produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold, og skal ske i overensstemmelse med bestemmelserne i parternes overenskomster om lønfastsættelse.

Parterne er i endvidere enige om, at udgangspunktet i parternes overenskomster er, at lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde aftales mellem virksomheden og medarbejderen efter bestemmelsen i Isoleringsoverenskomstens § 9.

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

Parterne er derfor enige om, at der i Isoleringsoverenskomstens § 9 i stk. 1b efter afsnittet som lønspredning, indsættes som nyt afsnit:

”Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan der lokalt træffes aftale herom. Hvis der er valgt en tillidsrepræsentant, forestår tillidsrepræsentanten forhandlingerne.”

Endvidere er parterne enige om at styrke medarbejdernes muligheder for at have konstruktive lønforhandlinger.

Parterne er enige om, at dette kan ske ved, at tillidsrepræsentanten kan anmode virksomhedens ledelse om information vedrørende virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Parterne er derfor enige om, at der i Isoleringsoverenskomstens §23 indsættes et nyt stykke 7 umiddelbart efter stk. 6:

”Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter Isoleringsoverenskomstens § 9 kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

De efterfølgende stykker i § 23 skifter styknummer som følge heraf.

Parterne er enige om, at parterne umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår en organisationsaftale med følgende ordlyd:

”Organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger

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

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

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 I og 3F Byggegruppen kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.”

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Adgang til at indgå lokalaftaler

Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I Isoleringsoverenskomsten § 25 indføres som nyt stk. 6:


"Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Aftalen skal være skriftlig og kan ikke omfatte aftaler om resultatløn efter kapitel 9. Aftalen skal fremsendes til orientering til forbundet inden 14 dage efter aftalens indgåelse.

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

De øvrige stykker i § 25 flytter styknummer som følge heraf.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppen Fagligt Fælles
Forbund



ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 8

PROTOKOLLAT

om

Implementeringen af forældreorlovsdirektivet

Idet parterne er enige om, at Isoleringsoverenskomsten ikke indeholder eksisterende implementering af EU-direktiver og på baggrund af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) med samtidig ophævelse af direktiv 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet) er parterne enige om, at

4. Protokollat om implementering af Eu-direktiver

udgår.

Parterne har drøftet behovet for at implementere orlovsdirektivet i overenskomsterne og er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt er et behov herfor.


Parterne er dog enige om, at bestemmelsen om konsekvenserne af lønmodtageren manglende varsling af orlov, jf. også parternes Protokollat nr. 18 om ændring af bestemmelser om barsel, fremadrettet indføjes som sidste afsnit i stk. 4 til barselsbestemmelsen i Isoleringsoverenskomstens § 14 med følgende ordlyd:

"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."

Det efterfølgende stykke i § 14 skifter styknummer som følge heraf.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker parterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og 3F Byggegruppen.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundet/afdelingen, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.


Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt om varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelingen.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Uddannelsesrepræsentant

Overenskomstparterne ønsker, at der sker en styrkelse af det lokale arbejde med uddannelse ved, at tillidsrepræsentanten (-erne) ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan udpege en uddannelsesrepræsentant for virksomheden. Uddannelsesrepræsentanten omfattes ikke af Isoleringsoverenskomsten § 23.

Der indsættes i Isoleringsoverenskomsten følgende nye protokollat:

"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, medarbejdere og opkvalificeringsteamet i Byggeriets Uddannelser. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppen, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Styrkelse af tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanter spiller en vigtig rolle for opretholdelsen af et stærkt samarbejde på byggeriets virksomheder. Derfor er der aftalt en række tiltag, der understreger denne betydning og forbedrer tillidsrepræsentanternes mulighed for at udfylde rollen. Det sker blandt andet ved at præcisere, at det er en fælles forpligtelse ikke at hindre organisering og ved fælles anbefalinger af inddragelse af tillidsrepræsentanten. Byggeriet vil understøtte de valgte ved at der fremadrettet kan vælges Tillidsrepræsentanter på den enkelte produktionsenhed og de enkelte byggepladser.

Parterne er enige om at der generelt i overenskomsterne anvendes begrebet "Tillidsrepræsentant" eller "Tillidsvalgte" om Tillidsmand, og at denne konsekvens rettes i overenskomsterne.

Hvor vælges tillidsrepræsentanter

Der er enighed om at i parternes overenskomster at reducere det antal medarbejdere, der skal være beskæftiget på den enkelte virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne med 1, dog reduceres maks. ned til 5, før der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant.

I nuværende tekst i Isoleringsoverenskomstens § 23, stk. 1, erstattes i sidste sætning "6 medarbejdere" med "5 medarbejdere"

Den nuværende tekst i Isoleringsoverenskomstens § 23, stk. 3, tilføjes som nye afsnit efter bestemmelsens eksisterende:

Går antallet af medarbejdere, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, ned til 4 eller derunder, ophører tillidsrepræsentanthvervet, med mindre begge parter ønsker det opretholdt. På virksomheder eller dennes afdelinger med 4 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. En medarbejder kan kun deltage i valg af 1 tillidsmand på den enkelte virksomhed eller dennes fabriksafdelinger og medregnes ikke i valggrundlaget for valg af mere end 1 tillidsrepræsentant. Valgperioden for en tillidsrepræsentant er maksimalt 2 år. Genvalg kan finde sted.

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

Organisering

Parterne er enige om at understrege, at der ikke må lægges hindringer i vejen for organiseringen, og at organiseringen kan lattes ved tillidsrepræsentantens adgang til at orientere nyansatte medarbejdere.

I Isoleringsoverenskomstens § 23, stk. 5 tilføjes som nyt afsnit sidst i bestemmelsen:

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

Der indsættes i Isoleringsoverenskomstens § 23 som nyt stk. 6 med følgende overskrift "Nyansatte medarbejdere":

"Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Mødet kan ligeledes gennemføres telefonisk eller online f.eks. via Teams."

De øvrige stykker i § 23 flytter styknummer som følge heraf.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i Isoleringsoverenskomsten § 11, stk. 4, skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der efter Isoleringsoverenskomsten § 11, stk. 4, tilføjes følgende:

"Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 35, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:"

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	18,45/2.957
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	3,69/592
Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:	22,14/3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Samarbejdsfond

Parterne er enige om at Isoleringsoverenskomstens § 22, stk. 2, 3. afsnit, erstattes med følgende formulering:

"Pr. 1. maj 2023 et bidrag på 1,96 promille."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Pensionssatser

Parterne har drøftet fordelingen mellem arbejdsgiver- og arbejdstagerbidraget til pension i Isoleringsoverenskomstens § 11, stk. 3.

Arbejdsgiverbidraget udgør 8 %, og arbejdstagerbidraget 4 %.

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. juni 2023 udgør 10 %, og at arbejdstagerbidraget udgør 2 %.

Således ændres Isoleringsoverenskomstens § 11, stk. 3 med virkning fra den 1. juni 2023, til følgende:

Arbejdsgiver	Medarbejder	I alt
10 %	2 %	12 %

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



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 følges, anvendes de almindelige regler, jf. pkt. 1 i protokollatet.

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 mod 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 ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herunder betalingen herfor."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Gravides natarbejde

Følgende tekst skal indsættes som nyt protokollat i overenskomsterne:

”Protokollat om gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA’s anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at 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, nr. 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 1 om ugen.

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

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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Øvrige tiltag vedr. natarbejde

Parterne er enige om følgende øvrige tiltag vedrørende natarbejde:

1. Ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DIO I og CO-Industri ønsker at igangsætte forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger inden udgangen af 2023. DIO III og 3F Byggegruppen er enige om at følge og eventuelt støtte denne forskningsindsats.

2. Anbefaling om øget screening af natarbejdere

DIO III og 3F Byggegruppen bakker op om DIO I og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

3. Udvalgsarbejde


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

- Undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde samt undersøge, i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol
- Følge og drøfte følgende initiativer som DIO I og CO-Industri igangsætter i forhold til natarbejde:
 - o Information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde
 - o Dokumentationsskema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om, hvorvidt NFA's anbefalinger følges
 - o Minimumskrav til en specifik APV, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger

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

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Arbejdsstandsning og -vægning pga. sikkerhed og sundhed

Parterne er enige om, at tilføje følgende tekst som nyt stk. 5 i Isoleringsoverenskomstens § 24:

"Overenskomstens regler indskrænker ikke medarbejderes ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i "Norm for behandling af faglig strid".

Der henvises i denne forbindelse til Normens § 17, stk. 2, hvoraf det fremgår, at hvis der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, berettiger det medarbejderen til at standse arbejdet."

Det nuværende stk. 5 ændres til nyt stk. 6.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Opkvalificering af ufaglærte medarbejdere

I protokollat 18 i Isoleringsoverenskomsten ændres afsnit 9 til følgende:

"Derfor afsættes der 200.000 kr. fra Isoleringsbranchens Udviklingsfond, som virksomhederne kan søge støtte til ordblindeundervisning (OBU), forberedende undervisning (FVU), almen voksenuddannelse (AVU) og opkvalificering af ufaglærte medarbejdere. Derudover åbnes der mulighed for, at organisationerne i fællesskab kan søge fonden om midler for at kunne tilslutte sig opkvalificeringsordningen i Byggeriets Uddannelser.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Ændring af § 20 i Isoleringsoverenskomsten

Parterne er enige om, at bestemmelsen i § 20, stk. 3, i Isoleringsoverenskomsten ændres til:

”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 eet kalenderår.”

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



PROTOKOLLAT

om

Digital indberetning

1. Der er mulighed for, ved lokal enighed, at lade indberetninger ske digitalt. Dog kan virksomheden med 3 måneders varsel benytte sig af digital indberetning, medmindre andet aftales. Efter udløbet af varslet vil medarbejdere, som ikke kan benytte digitale løsninger forsat kunne indberette som hidtil.
2. Den digitale indberetning følger de almindelige retningslinjer for indberetning af ugesedler i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.
3. Den digitale indberetning skal give mulighed for at indberette alle løndele og godtgørelser, herunder men ikke begrænset til overtid, genetillæg, oplysninger om arbejdsart ved fritekstfelter og afkrydsningsfelter.
4. Virksomheden stiller det nødvendige udstyr til rådighed for den digitale indberetning for medarbejderne. Den enkelte medarbejder har ikke ret til personligt udstyr.
5. Hvis der anvendes digital indberetning skal medarbejderen have en kvittering, som dokumenterer det af medarbejderen indberettede. Kvitteringen sendes til e-Boks eller den af medarbejderen sidst anmeldte e-mailadresse.
6. Kvitteringen fremsendes forud for evt. kritik af den af medarbejderen digitale indberetning, dog senest 2 dage før lønudbetaling.
7. Foretager virksomheden kritik af det indberettede skal meddelelse herom ske til medarbejderen, indenfor overenskomstens tidsfrist, dog senest samtidig med lønudbetaling.
8. Medarbejderen kan herudover, af virksomheden, rekvirere en kvittering, samt evt. kritik, ved fysisk udskrift, fotokopi eller lign.
9. Når virksomheden har endeligt godkendt indberetningerne, kan medarbejderen ikke længere rette i de godkendte indberetninger.
10. Uoverensstemmelser om digitale indberetninger kan behandles efter regler for behandling af faglig strid.

Ovenstående protokollat træder i kraft den 01.01.2024

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Søgnehellidage, feriefridage, seniordage, børneomsorgsdage mv.

Parterne er enige om, at bidraget til fritvalgslønkontoen, jf. Isoleringsoverenskomstens § 12, stk. 1, pr. 1. marts 2024 forhøjes med 1,8 %, at fritvalgslønkontoen ændrer navn til "særlig lønopsparing", samt andre tilpasninger i reglerne.

Parterne er enige om, at "fritvalgslønkonto" ændres til "særlig lønopsparing", og at dette konsekvensrettes i overenskomsten.

Parterne har aftalt, at Isoleringsoverenskomsten § 12, stk. 1, ændrer overskrift fra "Fritvalgslønkonto" til "Særlig lønopsparing".

I Isoleringsoverenskomstens § 12, stk. 1 ændres procentsatserne til følgende:

"Fra 1. marts 2023	Fra 1. marts 2024
12,9 %	14,70 %

Parterne er derudover enige om at udvide overenskomstens muligheder for udbetaling til også at omfatte aftale udbetales som et éngangsbeløb.

Som følge heraf har parterne aftalt, at der som nyt punkt e) i Isoleringsoverenskomstens § 12, stk. 3 tilføjes følgende:

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

Parterne er enige om, at ansættelsesbeviset i Isoleringsoverenskomsten, jf. § 1, stk. 1, bilag 1, tilpasses, således at følgende fremgår af skabelonen:

"Særlig lønopsparing".

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Lønoptjening

Parterne er enige om, at Isoleringsoverenskomstens § 19, stk. 2 med virkning fra den 1. oktober 2023 tilføjes følgende efter første afsnit:

"Ved omlægning til månedsløn kan aflønningsperioden tidligst starte den 20. i en måned med udløb den 19. i den efterfølgende måned."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Boligtillæg til visse medarbejdergrupper

Som nyt stk. 7 i Isoleringsoverenskomstens § 9 indføres følgende:

”Boligtillæg til visse medarbejdergrupper (gældende pr. 1. januar 2024)

1. *Der betales et boligtillæg til medarbejdere, som ikke er bosiddende i Danmark ved ansættelsen eller udstationeringens start. Dette gælder fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. januar 2024 indgår.*
2. *Boligtillægget andrager 25 kr. pr. arbejdstime, og betales i tillæg til den relevante mindstebetalingssats i den i § 9, stk. 1a - 6 anførte løn.*
3. *Boligtillægget bortfalder i den udstrækning, medarbejderens timeløn overstiger mindstebetalingssatsen med tillæg af boligtillæg. Virksomheden kan således i boligtillægget modregne den del af medarbejderens timeløn, som overstiger den i § 9, stk. 1a - 6 anførte mindstebetalingssats.*
4. *Boligtillægget bortfalder automatisk efter de første 4 måneders ansættelse/udstationering, hvis virksomheden stiller passende bolig til rådighed under ansættelsen/udstationeringen, eller hvis virksomheden på anden vis dækker omkostning til bolig.*

Ved passende bolig forstås eget soverum på hotel, kro, motel, ferielejlighed/lejlighed, sommerhus, vandrehjem eller boligcontainer/campingvogn med toilet/bad/køkkenfaciliteter. Dette er under forudsætning af, at boligen ligger inden for 50 km fra arbejdsstedet. Ved bolig i boligcontainere er det endvidere end forudsætning, at der etableres fælles opholdsområde. Ved bolig på byggepladsen eller på tilstødende arealer til byggepladsen er det en forudsætning, at beboelsesområdet er adskilt fra byggepladsen, og at velfærdsforanstaltningerne som beskrevet i § 18 ikke indgår i beboelsesområdet.

5. *Boligtillægget bortfalder automatisk og uden yderligere varsel efter 12 måneders ansættelse eller udstationering i Danmark. Beregningen af perioden for ansættelse eller udstationering gælder fra overenskomstdækning.*
6. *Boligtillægget bortfalder, hvis medarbejderen udfører arbejde i akkord.*

7. Parterne opfordrer til, at der inden boligtillæggets bortfald gennemføres en lønforhandlings efter overenskomstens regler.”

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppen, Fagligt Fælles
Forbund



**UDKAST til
PROTOKOLLAT**

om

Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov er parterne enige om, at barselsbestemmelserne i Isoleringsoverenskomsten skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at der foretages følgende ændringer/tilføjelser i Isoleringsoverenskomsten § 14 om barsel:

§ 14

Før børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

”Graviditetsorlov/barselsorlov

Stk. 1 Til medarbejdere der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, betaler virksomheden løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

Adoptanter

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

Fædreorlov/medmødreorlov

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

Betaling under graviditets-, barsels- og fædreorlov/medmødreorlov

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

1. juli 2023 160,41 kr.

1. juli 2024 166,02 kr.

Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparing samt pension af beløbet.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Forældreorlov

Stk. 5 Under samme betingelser yder virksomheden betaling under forældreorlov i indtil 24 uger. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder barselsorloven efter stk. 1, 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, og de resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

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

Medmindre andet aftales skal orlov med løn efter stk. 1, 2, 3 og 5 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.

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

Betaling under forældreorlov

Stk. 6 Betalingen under de ovennævnte orlovsperioder svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Stk. 7 Løn under forældreorlov beregnes som medarbejderens forventede indtægtstab pr. arbejdstimer inklusiv systematisk forekommende genetillæg i orlovsperioden.

Stk. 8 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.

Stk. 9 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.

Stk. 10 Der betales feriegodtgørelse, særlig lønopsparing samt pension af løn under orlov.

Betalingen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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."

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst II v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 19

PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljø

Parterne er enige om, at fortsætte hidtidig praksis med en fast indbetaling fra fonden til BAM-Bus. Beløbets størrelse aftales mellem organisationerne.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund



PROTOKOLLAT

om

Natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om, at følgende protokollat om natarbejde og helbreds kontrol erstatter det nuværende protokollat om natarbejde og helbreds kontrol i samtlige overenskomster:

”Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om følgende:

1. Almindelige regler

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

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

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

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

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

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

- *Højst tre nattevagter i træk*
- *Højst 9 timer ad gangen*
- *Mindst 11 timer mellem 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:

PROTOKOLLAT

om

Implementering af arbejdsvilkårsdirektivet

DI DIO I og 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsligtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Isoleringsoverenskomsten.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Isoleringsoverenskomstens ændres i overensstemmelse med det aftalte ved førstkommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at overenskomsterne sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Isoleringsoverenskomsten.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsligtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Isoleringsoverenskomsten, jf. dog stk. 3

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Isoleringsoverenskomsten, og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

a) "Tidsplan for arbejdet"

Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.

b) "Referencetimer og referencedage"

Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.

c) "Arbejdsmonster"

Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt 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.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1. Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksohmhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	1 måned

G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder,	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndele, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven	Individuelt	7 kalenderdage
N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses,	Individuelt	1 måned

	hvem parterne er i den pågældende overenskomst.		
0	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Bestemmelsen implementeres ved ændring af Isoleringsoverenskomstens § 1 med tilføjelse af nyt stk. 8. (bilag?)

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Nachfrist-reglen i Isoleringsoverenskomstens § 1, stk. 4 er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrister, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler. (bilag?)

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Isoleringsoverenskomsten og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde

ansættelsesbeviser. Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokolletets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter DI og Fagligt Fælles Forbund konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles Forbund



BILAG 1 til
PROTOKOLLAT

om

Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Isoleringsoverenskomsten § 1, ændres til:

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 1 måned efter ansættelsens start, jf. § 4 i protokollat 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 1.

Parterne anbefaler, at det som bilag 4 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 påbegyndelse 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 godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.
- h) Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.
- i) Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/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 over for 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

8. Lærlingeansættelser er ikke omfattet af denne aftale.



PROTOKOLLAT

om

Regulering af akkordprocenttillægget

Parterne er enige om at ændre i Isoleringsoverenskomstens protokollat 15, så den eksisterende tekst erstattes med:

Der er enighed om, at akkordprocenttillægget til prislisterne fremover reguleres ved overenskomstens fornyelse, med mindre andet aftales. Reguleringen sker med samme procentvise ændring, som mindstelønssatsen i § 9 + 25%.

Dette regneeksempel illustrerer beregningen:

Hvis mindstelønssatsen i § 9 forhøjes med 4,50 kr., pr. år i 2 år, beregnes akkordprocenttillægget på baggrund af en stigning på $4,5 + 4,5 + \left(\frac{4,5+4,5}{100} \times 25\right) = 11,25$ kr.

Hvis den hidtidige mindsteløn er 134,75 kr., reguleres procenttillægget således:

$$\frac{11,25}{11,25+134,75} \times 100 = 7,705 \% \text{ over 2. år, dvs. } 3,85 \% \text{ pr. år.}$$

København, den 14. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Byggegruppe, Fagligt Fælles
Forbund