



Organisation for erhvervslivet

# **ISOLERINGSOVERENSKOMSTEN**

**mellem**

**DI OVERENSKOMST I  
for  
FORENINGEN AF DANSKE ISOLERINGSFIRMAER**

**og**

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND  
BYGGEGRUPPEN**

**2010 - 2012**

## **Forord**

Overenskomsten består af 7 afsnit:

Almindelige bestemmelser

Almindelige akkordbestemmelser gældende øst for Storebælt

Almindelige akkordbestemmelser gældende vest for Storebælt

Lærlingebestemmelser

Protokollater, samt overenskomstprotokollat om offshore-arbejde

Prisliste gældende øst for Storebælt

Prisliste gældende vest for Storebælt

Almindelige bestemmelser vedrørende arbejdstid, timelønninger, akkordbestemmelser er anført i de første afsnit.

Inden for de enkelte afsnit i prislisten er der foretaget en opdeling, der markeres med numre, og som refererer til de forskellige arbejdsoperationer gældende pristabeller.

Samtlige priser er – medmindre andet er direkte anført – ansat i ørebeløb.

### **DI Overenskomst I**

H.C. Andersens Boulevard 18  
1787 København V

Tlf. 3377 3377

Fax 3377 3350

Mail: [di@di.dk](mailto:di@di.dk)

[www.di.dk](http://www.di.dk)

### **Fagligt Fælles Forbund**

#### **Byggegruppen**

Kampmannsgade 4  
1790 København V

Tlf. 70 300 300

Fax 70 300 301

Mail: [3f@3f.dk](mailto:3f@3f.dk)

[www.3f.dk](http://www.3f.dk)

**INDHOLDSFORTEGNELSE****Almindelige Bestemmelser**

§ 1 Ansættelsesaftale.....	4
§ 2 Arbejdstiden .....	5
§ 3 Forskydning af arbejdstid .....	5
§ 4 Deltidsarbejde .....	5
§ 5 Ventetid .....	6
§ 6 Arbejde på forskudt arbejdstid .....	6
§ 7 Overarbejdstillæg .....	7
§ 8 Fridage .....	7
§ 9 Timeløn.....	8
§ 10 Arbejde øst for Storebælt .....	9
§ 11 Pension.....	9
§ 12 Fritvalgs Lønkonto .....	10
§ 13 Sygdom og ulykke .....	10
§ 13a Barsel .....	12
§ 14 Ferie .....	13
§ 15 Rejser .....	13
§ 16 Sundhedsskadelige materialer.....	14
§ 17 Indretning af skure.....	14
§ 18 Lønningsperioden og lønudbetalingen.....	15
§ 19 Uddannelse .....	15
§ 20 Fonde .....	16
§ 21 Tillidsrepræsentantregler .....	17
§ 22 Regler for behandling af faglig strid .....	19
§ 23 Lokalaftaler og andre ordninger .....	20
§ 24 Overenskomstens varighed .....	21

<b>Almindelige akkordbestemmelser - Øst .....</b>	<b>22</b>
---	-----------

<b>Almindelige akkordbestemmelser - Vest .....</b>	<b>28</b>
--	-----------

<b>Lærlingebestemmelser .....</b>	<b>34</b>
-----------------------------------	-----------

**Protokollater**

1 Beregning af nye priser .....	39
2 Offshore.....	40
3 Arbejde i udlandet .....	40
4 Arbejde i Tyskland.....	40
5 Implementering af EU-direktiver .....	41
6 Børn og unges arbejde.....	41
7 Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF Vikararbejde....	41
8 Nyindmeldte virksomheder .....	41
9 Seniorpolitik.....	42
10 VEU-godtgørelse.....	43
11 Adgang til Lønoplysninger .....	43
12 Etablering af Ligelønsnævn .....	44
13 Implementering af ligelønsloven .....	46
14 Natarbejde og Helbreds kontrol .....	48
15 Fornyelsesaftalens fortolkning .....	49
16 Ikrafttrædelsesdatoer .....	49

<b>Bilag: Ansættelsesaftale.....</b>	<b>50</b>
--------------------------------------	-----------

<b>Akkordprisliste - Øst .....</b>	<b>Bilag</b>
<b>Akkordprisliste - Vest .....</b>	<b>Bilag</b>
<b>Lønblade.....</b>	<b>Bilag</b>

## ALMINDELIGE BESTEMMELSER

### § 1 Ansættelsesaftale

- Stk. 1 Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde samme oplysninger, som fremhævet i den ansættelsesaftale, der er optrykt som bilag til denne overenskomst.
- Stk. 2 Ved ændring af de i ansættelsesaftalen fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer af det i pkt. 7 anførte vedr. udstationering, skal der hurtigst muligt, og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.
- Stk. 3 Parterne anbefaler, at den, som bilag til overenskomsten optrykte ansættelsesaftale, anvendes.
- Stk. 4 Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i pkt. 1, 2 eller 5 anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Bod kan ikke pålægges arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelserne om ansættelsesaftaler.
- Stk. 5 Disse bestemmelser trådte i kraft pr. 1. februar 1994, og gælder for medarbejdere, der ansættes den 1. februar 1994 eller senere. Hvis en medarbejder, der er ansat i virksomheden pr. 1. februar 1994 måtte ønske en ansættelsesaftale, jvf. pkt. 1, og pågældende den 1. februar 1994 eller senere fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan ansættelsesaftale.
- Stk. 6 Medarbejdere, der inden den 1. februar 1994 har fået udleveret en ansættelsesaftale, der opfylder kravene i "Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet", har ikke med henvisning til disse bestemmelser krav på at få udleveret en ny ansættelsesaftale. Eventuelle uoverensstemmelser, med hensyn til sådanne ansættelsesaftaler, der måtte opstå efter 1. februar 1994, løses efter proceduren i pkt. 4.
- Stk. 7 Ved udstationering af medarbejdere i udlandet \*) af over 1 måneds varighed skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om den valuta, hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, den forventede varighed af arbejde, der skal udføres i udlandet samt vilkår ved eventuel

efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark. Denne bestemmelse supplerer ovennævnte bestemmelser om ansættelse i Danmark.

*\*) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollaterne om arbejde i udlandet og om arbejde i Tyskland.*

## **§ 2 Arbejdstiden**

Stk. 1 Den normale, daglige arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Stk. 2 Den normale, effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer pr. uge.

Stk. 3 a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 3 måneders periode.

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

c) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b.

d) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 6 og 7.

e) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 3 måneders varsel til en periodes udløb.

Stk. 4 Når den ugentlige arbejdstid er fordelt på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være under 7 timer.

## **§ 3 Forskydning af arbejdstid**

Forskydning af arbejdstiden kan forlanges med 1 time før og efter den fastlagte daglige arbejdstid uden overarbejdsbetaling, såfremt den virksomhed, på hvilket arbejdet udføres, har en anden arbejdstid.

## **§ 4 Deltidsarbejder**

Stk. 1 Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2 Arbejdstiden fastlægges pr. uge, måned eller år på basis af en aftalt gennemsnitlig arbejdstid på mindre end 37 timer/uge. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Stk. 3 I øvrigt følges overenskomstens regler om arbejdstid.

Stk. 4 Aflønning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser. Der må ikke ydes lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

Stk. 5 Virksomheden kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

## § 5 **Ventetid**

Uforskyldt ventetid skal så vidt mulig attesteres.

Ventetiden kan ikke sammen med arbejdstiden overstige 8 timer for en dag.

## § 6 **Arbejde på forskudt arbejdstid**

### Stk. 1 **Forskudt arbejdstid**

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvis uden for rammerne for dagarbejdstidens lægning, jfr. § 2 stk. 1. Den forskudte arbejdstid betragtes som arbejderens normale arbejdstid og f.eks. således, at overarbejde i tilslutning til arbejde på forskudt arbejdstid aflønnes med sædvanlig overarbejdsbetaling foruden tillægget for forskudt arbejdstid.

### Stk. 2 **Varsling af arbejde på forskudt arbejdstid**

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 gange 24 timers varsel. Såfremt varsel ikke er givet, betales indtil varslets udløb overarbejdstillæg efter reglerne i § 7 for den tid, der falder uden for virksomhedens normale dagarbejdstid.

### Stk. 3 **Forskudttidstillæg**

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og 18.00.

Forskydes arbejdstiden således, at den først slutter efter kl. 18.00, men dog påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time til voksne arbejdere:

Pr. 1. marts 2010:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00                      kr. 20,96

Fra kl. 22.00 til kl. 06.00                      kr. 33,70

Pr. 1. marts 2011:

Fra kl. 18.00 til kl. 22.00	kr. 21,37
Fra kl. 22.00 til kl. 06.00	kr. 34,37

Ved arbejde på forskudt arbejdstid, der påbegyndes kl. 24.00 eller senere betales indtil kl. 06.00 et tillæg til voksne arbejdere:

Pr. 1. marts 2010	kr. 40,04
Pr. 1. marts 2011	kr. 40,84

Stk. 4 **Afbrydelser af arbejde på forskudt arbejdstid**

Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet på forskudt arbejdstid, betales vedkommende, for så vidt arbejdet ikke strækker sig over mindst 1 uge, med de i § 7 nævnte overarbejdstillæg for arbejde uden for virksomhedens normale arbejdstid.

**§ 7 Overarbejdstillæg**

Stk. 1 For arbejde ud over den normale arbejdstid betales for alle timer et tillæg på:

Pr. 1. marts 2010	kr. 65,57
Pr. 1. marts 2011	kr. 66,88

Stk. 2 For arbejde på en i forvejen tilsikret hverdagsfridag betales for alle timer et tillæg med samme sats som i stk. 1.

Stk. 3 Der forudsættes etableret lønmæssig opsparing ved fratrædelse fra virksomheden.

Stk. 4 Beregningen går 13 uger tilbage i tiden. Opsparingen omfatter den personlige timeløn, således at alene overtidstillægget udbetales ved overarbejdets udførelse.

Stk. 5 Det opsparede beløb kan også anvendes til enkelt fridage efter aftale med arbejdsgiveren.

**§ 8 Fridage**

Stk. 1 **1. maj**  
Den 1. maj er fridag.

Stk. 2 **Grundlovsdag**  
Den 5. juni er fridag.

Stk. 3 **Feriefridage**  
Medarbejderen har ret til 5 feriefridage inden for et ferieår.

Feriedagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Betaling af feriefridagene sker efter samme regler som betaling af søgne-helligdage.

Medarbejderen kan uanset evt. jobskifte kun holde 5 feriefridage i hvert ferieår.

## **§ 9 Almindelige timelønsbestemmelser**

### **Stk. 1a Mindstebetalingssatsen**

Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time for medarbejdere over 17 år udgør:

Pr. 1. marts 2010 ..... kr. 111,85

Pr. 1. marts 2011 ..... kr. 113,60

Mindstebetalingssatsen for ungarbejdere\*), der er fyldt

15 år, men ikke 17 år, fastsættes til 50%

17 år, men ikke 18 år, fastsættes til 70%

af mindstelønsatsen for voksne medarbejdere.

*\*) Der henvises til protokollat 8 om unges arbejde*

**Stk. 1b** Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side.

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

Forhandling om reguleringer af den individuelle løn kan foretages én gang pr. overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

Der er enighed om, at timelønnen på et arbejdssted bør være påvirket af, at der ikke eller kun i forsvindende grad er adgang til akkord eller til andre præstationsbestemte aflønningsformer.

Organisationerne er enige om, at arbejdsgiveren bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der også må tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse.

Hvis der er tale om særligt smudsigt arbejde, har medarbejderne adgang til at rejse krav om et tillæg til lønnen, hvis der ikke allerede er taget hensyn hertil ved fastsættelsen af lønnen. Hvis der ikke opnås enighed kan uoverensstemmelsen behandles efter reglerne for behandling af faglig strid i § 21.

### **Stk. 2 Mindstebetalingssatsen og følgende heraf beregnede tillæg**

For følgende arbejde betales mindstebetalingssatsen i stk. 1a:

Ventetid.

Forskud.

For aflæsning af materialer betales for den tid, der medgår ud over ½ time pr. dag.

Nyt arbejde.

Nyt arbejde som ikke er prisfastsat.

**Stk. 3 Reparationsarbejde**

Der udbetales mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus et tillæg på 12,23 kr. pr. time. 1. marts 2011 12,67 kr. pr. time.

**Stk. 4 Timelønsarbejde på fabrik eller lignende**

Ved timelønsarbejde (mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus 12,23 kr. pr. time 1. marts 2011 12,67 kr. pr. time) på fabrik eller lign. af over 14 dages varighed er arbejderne berettiget til at kræve optaget forhandling om betaling af yderligere tillæg.

**Stk. 5 Andet arbejde/nye isoleringsmetoder**

For andet arbejde, der ikke er nævnt i priskuranten og for hvilket, der ikke opnås enighed om akkord, betales mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus tillæg på 12,23 kr. pr. time. 1. marts 2011 12,67 kr. pr. time.

Ved nyindførte arbejdsmåder eller isoleringsmetoder kan hver af organisationerne inden for en tidsfrist af 12 kalenderdage forlange møde afholdt.

**Stk. 6 Skibsarbejde**

Ved skibsarbejde på timeløn betales mindstebetalingssatsen i stk. 1a plus et tillæg på 22,33 kr. pr. time. 1. marts 2011 22,78 kr. pr. time.

**§ 10 Arbejde øst for Storebælt**

Ved arbejde øst for Storebælt afregnes efter den mellem Forbundet og Foreningen af Danske Isoleringssfirmaer indgåede prisliste gældende Øst for Storebælt.

**§ 11 Pension**

**Stk. 1** Ansatte, der er fyldt 20 år og har samlet 2 måneders brancheanciennitet, er omfattet af pensionsordningen i Industriens Pensionservice, som følger de regler, der fastlægges af DI/CO-industri.\*) Anciennitetskravet gælder dog ikke for medarbejdere, der er medlemmer af en anden arbejdsmarkedspensionsordning.

**Stk. 2** Pensionsbidraget beregnes af den a-skattepligtige lønindkomst og indbetales af arbejdsgiveren til Industriens Pension. \*\*)

**Stk. 3** Pensionsbidraget er følgende:

Fra	Arbejdsgiveren	Medarbejderen	I alt
1. januar 2009	8,0%	4,0%	12,0%

\*) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollat om arbejde i udlandet

\*\*) Der henvises til protokollat om pensionsforhold for nyoptagne virksomheder.

Stk. 4 Under de 14 ugers barselsorlov\*) jf. § 13a, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arb.giver- bidrag kr. pr. time	Arbejdstager- bidrag kr. pr. time	Samlet bidrag kr. pr. time
pr. 1. juli 2009	5,50	2,75	8,25

\*) Denne bestemmelse træder i kraft d. 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

## § 12 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Med det formål at give medarbejderne mulighed for betalinger i forbindelse med søgnehellidage, ferie og overenskomstmæssige fridage, henlægger arbejdsgiveren et beløb af medarbejdernes ferieberettigede løn med følgende procent af den ferieberettigede løn. Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.  
Fra 1. maj 2009 hensættes 7,00 %

## Stk. 2 Pension

Hvis der er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

## Stk. 3 Udbetalinger

a) Ved ferie, søgnehellidage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage vælger den enkelte medarbejder selv, hvor stor udbetalingen skal være - dog max. det indestående beløb. Efter forudgående drøftelse med medarbejderne fastsætter virksomheden passende procedurer og frister for administrationen.

b) Hvert år ved kalenderårets udgang opgøres fritvalgskontoen, og restbeløbet udbetales til medarbejderen i forbindelse med årets sidste lønudbetaling. Medarbejderen kan dog inden 30. november kræve restbeløbet indbetalt som pension.

c) Ved fratrædelse udbetales restbeløb ved sidste lønudbetaling.

## § 13 Sygdom og ulykke

### Stk. 1 Sygdom

Dagpenge ved sygdom, ulykke og fødsel ydes i henhold til gældende lov om dagpenge.

### Stk. 2 Tilskadekomst

a) Ved tilskadekomst på arbejdspladsen, hvor den pågældende medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit

arbejde, betales vedkommende med sin personlige timeløn/akkordløn for de manglende timer den pågældende dag.

b) Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de først 3 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomsten.

c) Erhvervsbetinget lidelse er ikke omfattet af disse bestemmelser. I øvrigt henvises til loven om Arbejdsskadeforsikring.

### Stk. 3 **Sygeløn - omfattede**

Arbejdsgiveren betaler sygeløn under sygdom og tilskadekomst til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Ancienniteten i virksomheden anses ikke for afbrudt under sygdom (i op til 3 måneder), indkaldelse til militærtjeneste (i op til 3 måneder), orlov i forbindelse med graviditet og barsel, og afbrydelse af arbejdet på grund af maskinstandsning, materialeangel eller lignende, såfremt lønmodtageren genoptager arbejdet, når dette tilbydes denne.

På ikke-permanente arbejdspladser er det en betingelse, at den ansatte sammenlagt har mindst 3 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder.

### **Periode**

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 21 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

### **Satser**

Sygelønnen beregnes for højst 37 timer om ugen og består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til den pågældende arbejders personlige timeløn, dog pr. time:

Pr. 1. marts 2010	maksimalt kr. 130,00.
Pr. 1. marts 2011	maksimalt kr. 132,50.

### **Beregningsgrundlag**

Beregningsgrundlaget for sygelønnen er den ansattes forventede indtjeningstab pr. arbejdstime, inklusive systematisk forekommende genetillæg i sygdomsperioden. Hvis dette ikke kendes, er beregningsgrundlaget den ansattes indtjening pr. arbejdstime i de sidste 4 uger før fraværet, inklusive systematisk forekommende genetillæg og eksklusive uregelmæssige betalinger, der ikke har relation til de i perioden udførte

arbejdstimer. Såfremt det præsterede antal arbejdstimer i den forudgående 4 ugers periode ikke er kendt, beregnes timetallet efter reglerne i sygedagpengeloven (ATP-reglerne), og sygeløn for indtil 37 timer om ugen beregnes som det opgjorte timetal ganget med:

Pr. 1.marts 2010	maksimalt kr. 130,00.
Pr. 1. marts 2011	maksimalt kr. 132,50.

### **Sygeferiepenge**

Feriegodtgørelse af sygeløn og feriegodtgørelse af sygedagpenge beregnes i henhold til ferielovens § 25.

### **§ 56-aftale**

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56 (tidligere:§ 28), betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

#### **Stk. 4 Barns 1. sygedag**

Til arbejdere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af arbejdernes syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes betaling for denne dag efter samme regler som ved sygdom jfr. stk. 3, under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

#### **Stk. 5 Hospitalsindlæggelse med barn**

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

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

Der ydes løn som ved sygdom, jf. § 13, stk. 3. I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, kan der søges refusion af lønudgifterne efter reglerne for Industriens Barselsfond.

### **§ 13a Barsel**

**Stk. 1** Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorslov). Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden og udgør sygedagpengebeløbet suppleret op til den pågældende medarbejders personlige timeløn, dog max. pr. time pr. 1.3.2010 130,00. kr. Pr. 1.3.2011 er satsen 132,50 kr. pr. time.

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

Stk. 3 I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 9 uger. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen. Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. med satsen i § 13, stk. 3.

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

Stk. 4 Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald med 3 mdr. varsel.

## § 14 Ferie

Stk. 1 Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til gældende ferielov.\*) Feriegodtgørelsen andrager 12½%.

*\*) Der henvises i øvrigt til reglerne i protokollater om arbejde i udlandet og om arbejde i Tyskland.*

### Stk. 2 Feriekortsystemet

Feriekortsystemet (Standardaftale A) anvendes.

Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer garanterer i tilfælde af betalingsstandsning for sine medlemmers udbetaling af skyldig feriegodtgørelse.

Forbundet transporterer i sådanne tilfælde arbejdernes krav til foreningen.

Foreningen af Danske Isoleringsfirmaer kan til enhver tid ved skriftlig meddelelse til Forbundet med 8 dages varsel frigøre sig for sin garanti for eet eller flere medlemmers skyldige feriegodtgørelse. Når sådan meddelelse, der ikke kan have tilbagevirkende kraft, er afgivet, finder FerieKonto anvendelse på den eller de virksomheder, meddelelsen omfatter.

## § 15 Rejser

Stk. 1 Såfremt kørsel i arbejdstiden efter aftale med arbejdsgiveren finder sted i egen bil, betales efter statens regler. Kilometer tallet regnes fra virksomhedens adresse, se dog § 22, stk. 3.

For kørsel i virksomhedens bil ydes ingen betaling.

Stk. 2 For arbejde, der udføres inden for en afstand af 10 km fra virksomhedens adresse, betales ikke kørepenge.

Ligger arbejdspladsen uden for 10 km-grænsen betales en kørselsgodtgørelse efter statens regler pr. påbegyndt km frem og tilbage regnet fra 10 km-grænsen ad nærmeste vej.

Ved afstand ud over 85 km fra virksomhedens adresse kan arbejdsgiveren anvise passende logi, hvor vedkommende betaler kost og logi efter regning.

Dersom kost og logi ikke anvises, betales dette efter statens gældende regler.

Andet kan aftales lokalt, men kan ikke være ringere end ovenstående. En sådan aftale skal dog foreligge ved arbejdets start.

Stk. 3 Såfremt en virksomhed til en arbejdsplads antager stedlig arbejdskraft, omfattes denne af de for det pågældende geografiske område gældende regler i det omfang, hvor antallet af stedligt antagne arbejdere ikke overstiger det dobbelte af antallet af udsendte arbejdere. Antages der herudover stedlig arbejdskraft, udbetales der km-penge pr. dag pr. overskydende arbejdere. Af dette beløb udredes godtgørelse til den overskydende stedlige arbejdskraft.

Stk. 4 Ved rejsearbejde, hvor medarbejderen overnatter uden for hjemmet, betaler arbejdsgiveren hjem og udrejse i forbindelse med weekenden. Betalingen udgør et beløb svarende til prisen for transport med offentlige transportmidler (bus eller tog, 2. klasse).

## **§ 16 Sundhedsfarlige materialer**

Myndighedernes anvisninger skal overholdes.

## **§ 17 Indretning af skure**

Stk. 1 Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal arbejdsgiveren, såfremt andre egnede lokaler ikke kan anvises, stille skur eller skurvogn til rådighed i overensstemmelse med gældende bekendtgørelse.

Stk. 2 Såfremt lokaler, skur eller skurvogn ikke er til rådighed i henhold til bekendtgørelsen, er organisationerne enige om, at man i fællesskab inden 8 dage får afklaret problemet eventuelt ved et møde på virksomheden eller på arbejdspladsen.

Erstatning for de manglende faciliteter er kr. 54,85 pr. mand pr. dag fra kravet er rejst, til manglen er udbedret.

## **§ 18 Lønningsperioden og lønudbetaling**

Stk. 1 Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.  
Ugesedler skal være arbejdsgiveren i hænde mandag morgen.

Såfremt det af lønadministrative grunde findes hensigtsmæssigt med længere respit mellem lønningsperiodens afslutning og lønningsdagen, er der adgang til lokalt at træffe aftale om lønudbetaling om fredagen.

Stk. 2 Udbetales lønnen kontant, sker dette i arbejdstiden.

Stk. 3 På virksomheder, hvor flertallet af arbejderne er omfattet af en anden overenskomst end nærværende, følges de regler for lønningsperiode og lønudbetaling, som er gældende for flertallet af de beskæftigede.

Stk. 4 Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen den forudgående hverdag. Virksomhederne har dog ret til at afvikle lønudbetalingen som et forskud dagen før en søgnehelligdag og en restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

Stk. 5 Afgæede arbejdere har krav på at få lønnen tilsendt til den første normale lønudbetalingsdag efter afgang.

Stk. 6 Lønnen udbetales efter virksomhedens valg i kontanter eller ved indsætning i bank eller sparekasse, dog således af den enkelte arbejder har ret til selv at bestemme pengeinstitut og kontoform.

Stk. 7 Forsinket fremsendelse af ugeseddel (jfr. stk. 1) medfører, at arbejdsgiveren skønsmæssigt ansætter den indtjente løn og udbetaler et acountobeløb på 90% af den skønnede løn.

## **§ 19 Uddannelse**

Stk. 1 Medarbejderne er under fornødent hensyn til virksomhedens forhold berettiget til at opnå frihed til deltagelse i efteruddannelse efter eget valg.

Stk. 2 Den enkelte medarbejder har dog efter 9 måneders beskæftigelse ret til indtil 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

a) for beskæftigelse under dækningsområdet for Isoleringsoverenskomsten, forudsat at der efter stk. 3 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen,

eller

b) for virksomheden.

## § 20

### Fonde

Stk. 1

#### Udviklingsfond

Isoleringsbranchens Udviklingsfond varetager pr. 1. marts 2010 de hidtidige opgaver fra Isoleringsbranchens Uddannelsesfond samt opgaverne fra de pr. 1. marts 2010 ophævede fonde; Isoleringsbranchens Kompetencefond og Isoleringsbranchens Feriefond.

Som en følge af, at opkrævningen til Isoleringsbranchens Kompetencefond og Isoleringsbranchens Feriefond overføres til Isoleringsbranchens Udviklingsfond pr. 1. marts 2010, udgør den samlede opkrævning til Isoleringsbranchens Udviklingsfond pr. 1. marts 2010 i alt 3,50 promille.

Stk. 2

#### Fond vedr. Samarbejde, Kvalitet og Arbejdsmiljø

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Parterne er derfor enige om snarest at optage forhandlinger om en gennemgribende modernisering og udvikling af overenskomstens tillidsmandsregler.

De nye regler skal have til formål at styrke tillidsmandsinstitutionen og skal tage udgangspunkt i den enkelte virksomhed i modsætning til varierende arbejdspladser.

Hermed sikres mulighed for valg af tillidsmænd med større erfaring og eventuel anciennitet i virksomheden og derigennem en fælles interesse for øget opkvalificering af tillidsmanden til gavn for begge parter.

Parterne er endvidere enige om også at optage forhandlinger om et tæt samarbejde om styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet og kvaliteten af arbejdet i branchen.

Samarbejdet kan bl.a. være oprettelse af fælles arbejdspladsbesøg med det formål at rådgive og vejlede parterne på de enkelte arbejdspladser om sikkerhed, sundhed og kvalitet, samt evt. iværksættelse af forsøg med aflønning af sikkerhedsrepræsentanter på udvalgte arbejdspladser.

Der er enighed om, at der fra den 1. oktober 2007 opkræves et bidrag på 1,00 o/oo (svarende til 20 øre pr. arbejdstime) for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, til finansiering af de nævnte aktiviteter.

**Stk. 3 DA/LO's Udviklingsfond**

Til LO/DA-Udviklingsfonden opkræves pr. 1. januar 2008 kr. 0,31 pr. arbejdstime.

Til DA/LO's udviklingsfond opkræves 36 øre pr. arbejdstime med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2011.

**§ 21 Tillidsmandsregler****Stk. 1 Hvor vælges tillidsrepræsentant**

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne vælger de der beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant overfor ledelsen eller dennes repræsentant. I virksomheder eller fabriksafdelinger med seks arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

**Stk. 2 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 6 måneder på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

**Stk. 3 Valg af tillidsrepræsentant**

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af det pågældende forbund og meddelt Dansk Industri for den respektive virksomhed, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget.

**Stk. 4 Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant.

**Stk. 5 Samarbejde**

Det er tillidsrepræsentantens - såvel som arbejdsgiverens eller dennes repræsentants - pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

**Stk. 6 Klager og henstillinger**

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kammerater ønsker det, kan vedkommende forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog

kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler vedkommende sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Men det er vedkommendes og arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes.

**Stk. 7 Talsmand**

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiler sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

**Stk. 8 Funktion i arbejdstiden**

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde. Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

**Stk. 9 Aflønning**

Hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

**Stk. 10 Klubformand**

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

**Stk. 11 Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 11,1. afsnit og stk. 12.

**Stk. 12 Fremgangsmåde ved afskedigelse**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11, 1. afsnit til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage

efter mæglingsbegæringens fremkomst og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 13 Nyvalgte tillidsrepræsentanter har ret til, at deltage i det af parterne aftalte kursus af 2 x 2 dages varighed om tillidsrepræsentantens virke. Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til indtægtstab, den pågældende har lidt.”

## § 22 **Regler for behandling af faglig strid**

### Stk. 1 **Lokale forhandlinger**

Såfremt der på en virksomhed opstår uenighed af faglig karakter, herunder uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant på virksomheden, kan en repræsentant for den lokale afdeling (fagforening) efter forudgående aftale om tidspunkt med virksomheden tilkaldes til den lokale forhandling. Repræsentanterne for de lokale parter er bemyndiget til at indgå bindende aftaler, der ikke er i strid med gældende overenskomst. Der underskrives referat af forhandlingsresultatet.

### Stk. 2 **Mæglingsmøde**

Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Mæglingsmøde kan holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 3 uger efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

### Stk. 3 **Organisationsmøde**

Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 2 uger efter mæglingsmødets afholdelse. Organisationsmøderne afholdes i Dansk Industris mødelokaler hurtigst muligt og senest inden 3 uger efter begæringens modtagelse i den modstående organisation. Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan deltage i, men normalt ikke lede forhandlingerne.

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

**Stk. 4 Faglig voldgift**

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er opnået enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 2 uger efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation. Den faglige voldgift træffer endelig afgørelse i sagen, der gennemføres i overensstemmelse med reglerne for faglig voldgift (Industriens Overenskomst).

**stk. 5 Forebyggelse af konflikter**

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Dansk Industri eller 3F omgående optages drøftelser mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis Dansk Industri eller 3F anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen - så vidt muligt på virksomheden. Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

**§ 23 Lokalaftaler og andre ordninger**

**Stk. 1 Lokalaftaler**

Lokalaftaler kan opsiges med 3 mdr. varsel.

**Stk. 2 Andre ordninger**

Under forudsætning af lokal enighed kan der gennemføres ordninger som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Ordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

**Stk. 3** Hvor der er lokal enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan § 18 (lønperiode), §19, stk. 1 og 2 (uddannelse) og § 20 (tillidsmandsregler) tilpasses lokale forhold. Der kan desuden indgås lokalaftale om at kørselsgodtgørelse efter § 15 (ude- og rejsearbejde) beregnes fra medarbejderens bopæl.

Som en forsøgsordning i overenskomstperioden kan der endvidere indgås lokalaftaler om fravigelse af § 2 (arbejdstid) og § 15 (rejser). Aftalen bortfalder ved overenskomstperiodens udløb, med mindre parterne aftaler andet.

Det er en forudsætning, for at kunne anvende nærværende stk. 3, at lokalaftalen er indgået med en tillidsrepræsentant valgt og godkendt efter overenskomstens § 20. stk. 3.

Lokalaftale indgået efter ovenstående regler skal senest på den 12. kalenderdag sendes til overenskomstparterne til orientering. § 21 om regler for behandling af faglig strid finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.

## **§ 24 Overenskomstens varighed**

- Stk. 1 Denne overenskomst, som gælder for veludført arbejde, er gældende fra den 1. marts 2010, indtil den af en af parterne med lovligt varsel i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.
- Stk. 2 Alle overenskomstens betalingssatser kan dog med 3 måneders varsel opsiges til 1. marts 2012.
- Stk. 3 Ikrafttræden af ændringer i satser har virkning for den lønperiode, hvori den aftalte startdato indgår.

København, marts 2010

For DI Overenskomst I v/DI

For Fagligt Fælles Forbund

Jesper Madsen

Frank Thaulow

## **ALMINDELIGE AKKORDBESTEMMELSER**

Gældende øst for Storebælt fra 1. marts 2010

1. **Arbejdsbeskrivelse**

Ved arbejder, der afviger fra sædvanlige standarder, skal arbejdsgiveren udlevere beskrivelse eller skriftlig anvisning over relevante arbejdsmetoder og afregne herefter.

2. **Værkstedarbejde**

Prislisten er ikke gældende for faste værksteder. Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 5 er gældende betaling herfor.

3. **Akkordarbejde**

Alt arbejde over 40 løbende meter eller 20 m<sup>2</sup> skal udføres i akkord.

a. **Akkordforskud**

Akkordforskud udbetales med et rimeligt beløb hver måned.

Arbejdsgiverne er berettiget til at tilbageholde et beløb, der svarer til 6 % af det udførte arbejde. Såfremt der indtræder uforudset standsning, henstår de 6 % til arbejdet er færdigt.

b. **Indlevering af akkordregnskab**

Akkordregnskabet skal være arbejdsgiveren i hænde senest 12 kalenderdage efter, at arbejdsgiveren skriftligt har meddelt, at den pågældende akkord er afsluttet. I modsat fald er isolatørens krav på eventuelt overskud bortfaldet.

c. **Indsigelse mod et akkordregnskab**

Arbejdsgiverens kritik af regnskabet skal skriftligt tilstilles isolatøren eller en repræsentant for holdet senest på den 12. kalenderdag efter regnskabets indlevering. Såfremt den anførte kritikfrist ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.

Såfremt arbejdsgiveren har øvet skriftlig, motiveret kritik overfor et regnskab, betragtes denne som accepteret af montøren, såfremt montøren ikke har gjort skriftlig, motiveret indsigelse mod kritikken, senest den 12. kalenderdag, efter at have modtaget kritikken.

d. **Udbetaling af akkordoverskud**

Akkordoverskud udbetales senest førstkommende lønningsdag efter kritikfristens udløb. Udbetaling af overskud, hvorom der ikke har været enighed, finder først sted, førstkommende lønningsdag efter at uoverensstemmelsen er afgjort.

e. Når en isolatør er antaget til et akkordarbejde, har han ret og pligt til at fuldføre akkorden.

I de tilfælde, hvor en enkelt isolatørs ulovlige bortgang fra et igangværende akkordarbejde muligt foreligger, behandles dette spørgsmål ved et

mæglingssmøde, og, dersom en af parterne forlanger det, af en faglig voldgiftsret, der er kompetent til at idømme bod, hvorved de mellem hovedorganisationerne aftalte vejledende bodssatser i forbindelse med overenskomststridig kollektiv bortgang fra igangværende akkorder er vejledende.

- f. Ved akkordarbejde garanteres timelønnen ikke.
- g. Ved **skibsarbejde** betales til akkordpriserne og den normale timeløn + eventuelle procenttillæg et tillæg på 33 1/3 %. Der beregnes ikke skibstillæg til rejsetid, ventetid og overtid. Hvor der i større udstrækning forekommer arbejde med særlig vanskelig tilkomst, kan aftales et efter forholdene passende tillæg. Kan enighed herom ikke opnås, anvendes den nedenfor i stk. 5, 2. pkt. anviste fremgangsmåde.

For transport af materialer til brug i skib, fra skibssiden og ind i skibet, men ikke for transport af materialer til skibssiden, betales et tillæg på kr. 8,86 til den normale timeløn.

Det er en forudsætning ved skibsarbejde, der udføres i land, at der kan aftales stillads- og genetillæg.

- h. **Nybegyndere**  
Nybegyndere, der antages til akkordarbejde, aflønnes de første 4 uger med den til enhver tid gældende normale timeløn (jf. Almindelige Bestemmelser § 9), der udredes af arbejdsgiveren og tillægges akkordsummen.

Ved opgørelsen afregnes nybegynderen

de første 400 timer med 80 %

de næste 400 timer med 85 %

de næste 400 timer med 90 %

af hans timer i akkorden og derefter med 100 %.

Inden for de første 1200 timer kan nybegynderens timefortjeneste ikke være under den i stk. 1 nævnte timeløn. Ved selvstændigt arbejde aflønnes nybegynderen efter priskuranten.

Efter de første 800 arbejdstimer skal arbejdsgiveren tilmelde pågældende til Isoleringsbranchens grundkursus.

3. Ved opmåling gælder den udvendige rørdiameter.

4. **Samlet isolering af rør**

Hvor et projekt er udformet med samlet isolering af flere rør for øje (f.eks. dampledning med tracere, kølerør i bundter ("neg")), betales den samlede isolering med en pris, svarende til prisen for et rør, hvis dimension er summen af de samlede isolerede rørs dimensioner.

5. Arbejde med **stilladsbygning** udføres så vidt muligt efter nærmere aftalt akkord.

Opnås der ikke enighed om den eventuelle akkord, er arbejderne pligtige til ved aflevering af ugeseddel nøjagtig at opgive de i pågældende uge forekommende timer ved stilladsbygning.

## 6. **Genetillæg**

Såfremt et arbejde udføres under ekstraordinære omstændigheder, der frembyder særlige vanskeligheder, kan der lokalt aftales genetillæg.

Som eksempler på omstændigheder, der kan begrunde aftale om et genetillæg, kan anføres:

- gener ved stilladsarbejde
- gener ved rør med særlig vanskelig tilkomst
- gener, som følge af at arbejdet udføres i varmecentraler og fabrikker i drift samt i kontorer og lagerlokaler, der er i brug og gener som følge af høj temperatur på arbejdsstedet
- gener ved rør, der er så tæt placeret indbyrdes, at en enkeltisolering af denne ikke kan udføres på normaltid, og hvor der kræves isolering mellem de enkelte rør.

Såfremt genetillægget aftales som en procentsats, skal denne betales på samtlige til akkorden tillagte procenter (herunder pkt. 7-12).

Opstår der under arbejdets gang gener og ekstraarbejde, hvorom der ikke ved arbejdets påbegyndelse er truffet særlig aftale, fremsættes der skriftligt krav herom.

Når sådanne krav er fremsendt, skal firmaet svare skriftligt herpå inden 8 dage.

7. Hvor isoleringen skal udføres på legemer, der under arbejdets gang er opvarmet til en **højere temperatur end 200°**, betales et tillæg på 10 %. Dette tillæg gælder også for tørre materialer som f.eks. mineraluld.

8. **Varmetillæg.** Ved arbejde i varme brønde (damp-fjernvarmeanlæg) betales et varmetillæg på 85 % til akkordpriser eventuelle procenttillæg. Ved isolering af varmtvandsbrønde betales, når der er varme på anlægget, et tillæg på 35 % til akkordpriser. Ved isolering på timeløn af varme brønde (damp-fjernvarmeanlæg) og varmtvandsbrønde, når der er varme på anlægget, ydes et tillæg på kr. 16,62 til timelønnen.

For tunneller, hørende under fjernvarmeanlæg med adgang fra brønde, betales nedennævnte tillæg for vandret transport og nedtagning gennem brønd:

Tunnellængde	Ved fri passage i tunnel 90 cm.	Ved fri passage i tunnel 91-150 cm.
indtil 25 m	0 %	0 %
25 m - 50 m	2 %	1 %
50 m - 75 m	4 %	2 %
75 m - 100 m	6 %	3 %

Som kompensation for de mange små arbejdssteder i forbindelse med udførelse af fjernvarmeanlæg (isolering i brønde, kældertilslutning og korte kanalstræk) ydes "startpenge" efter nedennævnte regler:

For selvstændige afsnit ydes der startpenge. Ved et selvstændigt arbejde forstås f.eks. en brønd med kanaltilslutning eller en kældertilslutning med tilhørende kanaltilslutning.

Hvis hele kanalen mellem brøndene er håndisoleret, betragtes brønde og kanaler som et enkelt afsnit. Er der under 25 m, målt fra isolering til isolering mellem afsnittene, betragtes de som et enkelt afsnit.

Startpenge ansættes til kr. 88,73.

Startpenge skal ikke ud over akkordprocenttillæg, ferietillæg og søgnehelligdags/fritvalgs-kontobetaling belastes med yderligere procenter.

9. For arbejde i **kryberum** betales til alle akkordpriser følgende tillæg:

Til og med 60 cm højde .....	40 %
Over 60 cm - til og med 100 cm højde .....	30 %
Over 100 cm til og med 125 cm højde .....	20 %

Højden måles fra loft til gulv, hvor rørene er anbragt.

Hvor rørene i kryberum danner loft, således at man skal isolere disse fra undersiden, måles højden til underkanten af de nøgne rør.

10. I **tag- og kvistetager** samt bag forskalling betales et tillæg som i pkt. 9, idet højden måles i 50 cm afstand fra rørenes midterlinie i den retning, hvorfra arbejdet mest bekvemt udføres.
11. For vanskelighederne i møblerede beboelsesværelser, aflåsede pulterkamre og kulkældre i større bygninger samt arbejde i gamle, beboede ejendomme, betales et tillæg til foranstående akkordpriser på 5 %.

Ved beboede ejendomme forstås sådanne, hvor 50 % af lejlighederne er beboede ved arbejdets påbegyndelse. Dette tillæg gælder dog ikke fabrikker og forretningsejendomme.

## 12. **Etagetillæg**

Hvor bygninger er højere end 4. sal og loft (i alt 18,6 m), ydes et tillæg for opbæring af materialer på henholdsvis 4-7-10 % osv. for hver overskydende etage. Disse tillæg betales også for tilsvarende højder uden etageadskillelse. Såfremt der er elevator til rådighed for transport af materialer og personer, betales nedennævnte tillæg:

31. og over	20 %
26. - 30. sal	18 %
21. - 25. sal	16 %
16. - 20. sal	14 %
11. - 15. sal	11 %
6. - 10. sal	8 %
5. sal	5 %
4. sal	4 %
3. sal	3 %
2. sal	2 %
1. sal	1 %
stue	0 %
kælder	0 %
underkældre	2 %

Det anførte tillæg betales også for ejendomme på indtil 6 etager (18,6 m), der ikke har elevatortillæg.

Såfremt der på ejendomme over 6 etager kun er mulighed for ophejsning af materialer, men ikke for persontransport, betales ½ % ekstra pr. etage over 6. etage.

Ovennævnte etagetillæg kan ikke umiddelbart anvendes på raffinaderier, kraftvarmeværker og lignende industrielle anlæg. I disse tilfælde skal der kunne forhandles om lavere tillæg. En forhandling herom skal være afsluttet inden arbejdets påbegyndelse.

Størrelsen af disse tillæg er afhængig af, i hvilket omfang materialer bliver tilbragt ved mesterens eller bygherrens foranstaltning.

13. **Materialerne** bringes frit på arbejdspladsen. Alt til bygningen af stillads nødvendigt materiale samt værktøj, såsom baljer, spader, spande, stiger, ildgryder, blæselamper, lygter, alt i brugbar stand, leveres af mesteren og behandles forsvarligt af isoleringsarbejderen. Dersom isoleringsarbejderen transporterer materialer i motorkøretøj, der er stilet til rådighed af mesteren, betales den medgåede tid efter Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 1.

14. **Regntøj**  
Arbejdsgiveren udleverer fornødent regntøj.

**15. Værktøj**

For pladearbejde gælder følgende:

Arbejderen medbringer følgende værktøj: sakse, skruetrækker, stikpasser, vinkel og ridsestål.

Arbejdsgiveren stiller i øvrigt håndværktøj til rådighed i god og brugbar stand.

**16. Akkordprocenttillæg**

Priserne i Østprislisten forhøjes med nedenstående procentsatser:

Pr. 1. marts 2010	40,50%
Pr. 1. marts 2011	43,00 %

Ændringerne får virkning for akkorder, der påbegyndes efter den pågældende dato.

## **ALMINDELIGE AKKORDBESTEMMELSER**

Gældende **vest** for Storebælt fra 1. marts 2010

### **1. Arbejdsbeskrivelse**

Ved arbejder, der afviger fra sædvanlige standarder, skal arbejdsgiveren udlevere beskrivelse eller skriftlig anvisning over relevante arbejdsmetoder og afregne herefter.

### **2. Værkstedarbejde**

Prislisten er ikke gældende for faste værksteder. Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 er gældende betaling herfor.

### **3. Akkordarbejde**

Alt arbejde over 50 løbende meter rør eller 20 m<sup>2</sup> udføres i akkord. For arbejde derunder kan der akkorderes særskilt.

### **4. Akkordforskud**

Arbejderen skal aflevere á conto akkordregnskab.

Á conto akkordregnskab er ikke omfattet af kritikfrister.

Arbejdsgiverne er berettiget til at tilbageholde et beløb, der svarer til 8% af det udførte arbejde.

Såfremt der indtræder uforudset standsning, henstår de 8% til arbejdet er færdigt.

Ved akkordarbejde er der en minimum timebetaling på kr. 40,00, forudsat at der afleveres et brugbart akkordregnskab.

### **5. Bortgang fra akkord**

Når en isolatør er antaget til et akkordarbejde, har han ret og pligt til at fuldføre akkorden.

I de tilfælde, hvor en enkelt isolatørs ulovlige bortgang fra et igangværende akkordarbejdet muligt foreligger, behandles dette spørgsmål ved et mæglingsmøde, og dersom en af parterne forlanger det, af en faglig voldgiftsret, der er kompetent til at idømme bod, hvorved de mellem hovedorganisationerne aftalte vejledende bodssatser i forbindelse med overenskomststridig kollektiv bortgang fra igangværende akkorder er vejledende.

Ved akkordarbejde garanteres timelønnen ikke.

### **6. Overskud**

Akkordregnskabet skal være arbejdsgiveren i hænde senest 10 arbejdsdage efter, at det skriftligt er meddelt arbejdsgiveren, at den pågældende akkord er afsluttet, i modsat fald er isolatørens krav på eventuelt overskud bortfaldet.

Eventuel kritik af indleveret regnskab skal af arbejdsgiveren tilstilles holdet eller dets repræsentant skriftligt inden for en frist af 10 arbejdsdage.

Kritikken skal indeholde en angivelse af de punkter og beløb, der ikke kan godkendes.

Overskud, hvorom der ikke er uenighed, kommer til udbetaling førstkommende lønningsdag.

Såfremt den anførte kritikfrist ikke overholdes, betragtes regnskabet som godkendt.

Hvis arbejdsgiveren ikke har modtaget akkordregnskabet inden for den fastsatte tidsfrist, kan arbejdsgiveren inden 20 arbejdsdage fremsende akkordregnskab i henhold til indgået aftale. Dette kan kræves fagretligt behandlet inden 5 arbejdsdage. I modsat fald har ingen af parterne krav på hinanden.

## **7. Opmåling**

Opmåling foretages udenpå den færdige isolering.

Kølerum opmåles dog inden isoleringen påbegyndes.

## **8. Arealer**

Opmåles **uden** fradrag for fyrdøre og mandehuller etc.

## **9. Rør**

Ved opmåling gælder den udvendige rørdiameter. Den løbende rørmængde opmåles **uden** fradrag for afbrydelser ved flanger etc.

## **10. Mindste rørdimension**

Udvendig diameter på uisolereet rør i henhold til prislisterne.

## **11. Samlet isolering af rør**

Hvor et projekt er udformet med samlet isolering af flere rør for øje (f.eks. dampledning med tracere, kølerør i bunde ("neg")), betales den samlede isolering med en pris, svarende til prisen for et rør, hvis dimension måles på den færdige isolering.

Målingen foretages på den måde, hvor man måler omkredsen på emnet, som derefter divideres med PI, hvorefter den dobbelte isoleringstykkelse fratrækkes.

## **12. Arbejde uden for priskuranten**

Hver gang der træffes særlig aftale om betaling for udførelse af arbejde, der ligger uden for denne priskurant, skal denne aftale udfærdiges skriftligt og underskrives af parterne og alene være gældende for det konkrete tilfælde.

Opnås der ikke enighed, afleverer isolatørerne dateret deres skriftligt formulerede krav til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, og senest 5 arbejdsdage efter afleveringen skal der af arbejdsgiveren afgives skriftligt svar.

Senest 10 arbejdsdage efter isolatørens aflevering af skriftligt formulerede krav skal aftalen være forsynet med parternes underskrift.

Er enighed ikke opnået, gælder Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 eller efter ansættelsesaftalen.

### **13. Stilladsbygning**

Arbejde med stilladsbygning udføres så vidt muligt efter nærmere aftalt akkord.

Opnås der ikke enighed om den eventuelle akkord, er Almindelige Bestemmelser § 9, stk. 6 gældende betaling eller efter ansættelsesaftalen, og arbejderne er pligtige til ved aflevering af ugeseddel nøjagtig at opgive de i pågældende uge forekommende timer ved stilladsbygning.

Stilladser højere en 3 meter kræver særskilt uddannet personale.

(Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 670 af den 7. august 1995).

### **14. Normrør**

Rør siddende i indtil 250 cm's højde til centrum regnet fra arbejdsgulv.

Friaftand færdigisoleret rør 5 cm iflg. DS 1102.

### **15. Genetillæg**

Såfremt et arbejde udføres under ekstraordinære omstændigheder, der frembyder særlige vanskeligheder, kan der lokalt aftales genetillæg.

Som eksempler på omstændigheder, der kan begrunde aftale om et genetillæg, kan anføres:

- gener ved arbejde på stillads
- gener ved rør med særlig vanskelig tilkomst
- gener, som følge af at arbejdet udføres i varmecentraler og fabrikker i drift samt kontorer og lagerlokaler, der er i brug og gener som følge af høj temperatur på arbejdsstedet
- gener ved rør, der er tæt placeret indbyrdes, at en enkeltisolering af denne ikke kan udføres på normaltid, og hvor der kræves isolering mellem de enkelte rør.

Genetillæg betales kun for de rørlængder eller arealer, hvor de nævnte gener er til stede.

Opstår der under arbejdets gang gener og ekstraarbejde, hvorom der ikke ved arbejdets påbegyndelse er truffet særlig aftale, fremsættes der skriftligt krav herom. Når sådanne krav er fremsendt, skal firmaet svare skriftligt herpå inden 8 arbejdsdage.

Hvis der opstår vanskeligheder for arbejdet på grund af møblerede beboelsværelser, aflåsede pulterkamre, kulkældre samt kontor- og lagerlokaler, der er i brug, er man

enige om, at der skal optages forhandling mellem mester og arbejder om et vederlag for disse vanskeligheder.

Sådanne aftaler skal udformes skriftligt og udleveres hver arbejder eller være tilgængelig for arbejderen på arbejdsstedet.

### **16. Genetillæg for rør med vanskelig adkomst**

Hvor færdigisolerede rør har en afstand på under 5 cm til loft, væg eller andre rør, betales der et tillæg på 10 % til isoleringsprisen.

Dette tillæg betales kun for de rørlængder, hvor den nævnte gene er til stede, og tillægget ydes ikke i de tilfælde, hvor afstanden mellem rørene er under 5 cm, men hvor disse isoleres samlet.

### **17. Ledninger med varme**

Hvor isoleringen skal udføres på legemer, der under arbejdets gang er opvarmet til en **højere temperatur end 200°**, betales et tillæg på 10 %. Dette tillæg gælder også for tørre materialer som f.eks. mineraluld.

### **18. Varmetillæg (indendørs)**

Ved lufttemperaturer over 35° betales et tillæg på 15 %. Temperaturen måles 30 cm fra de flader, der skal isoleres.

### **19. Manøvrerum/boilerrum**

For arbejde udført i manøvrerum/boilerrum i boligbyggeri betales der 15 % ud over eventuelle andre tillæg.

### **20. Isolering i etagebyggeri**

For arbejde, transport af materialer og rengøring i etagebyggeri, hvor der udføres isoleringsarbejde over 1. etage, ydes et tillæg til den samlede akkordsum på 3 %.

### **21. Skibsarbejde**

Der betales et tillæg på 30 % til akkordpriserne. Yderligere er aftalt, at der ved seriebygning af ens skibe betales for 1. og 2. skib 30 % til akkordprisen. For 3. skib betales 29 %, for 4. skib betales 28 %, for 5. skib og de efterfølgende betales der 27 % til akkordpriserne.

### **22. Kryberum**

For arbejde i kryberum betales til alle akkordpriser følgende tillæg:

Til og med 60 cm højde.....	30 %
Over 60 cm - til og med 100 cm højde.....	25 %
Over 100 cm til og med 150 cm højde.....	15 %

Højden måles fra loft til gulv, hvor rørene er anbragt.

Hvor rørene i kryberum danner loft, således at man skal isolere disse fra undersiden, måles højden til underkanten af de nøgne rør.

### **23. Tag- og kvistetager**

I tag- og kvistetager samt bag forskalling betales et tillæg som for kryberum, idet højden måles i 50 cm afstand fra rørenes midterlinie i den retning, hvorfra arbejdet mest bekvemt udføres.

### **24. Værktøj**

Arbejdsgiveren stiller nødvendigt værktøj til pladeforarbejdning til rådighed i god og brugbar stand. Der udleveres en værktøjskasse med lås. For bevislig skødesløs behandling kan arbejderen gøres ansvarlig for værktøjets bortkomst.

### **25. Regntøj**

Arbejdsgiveren udleverer fornødent regntøj.

### **26. Nybegyndere**

Nybegyndere, der antages til akkordarbejde, aflønnes de første 4 uger med den til enhver tid gældende normale timeløn, der udredes af arbejdsgiveren og tillægges akkordsummen.

Ved opgørelsen afregnes nybegynderen:

- de første 400 timer med 80 %
- de næste 400 timer med 85 %
- de næste 400 timer med 90 %

af vedkommende timer i akkorden og derefter 100 %.

Inden for de første 1200 timer kan nybegynderens timefortjeneste ikke være under den i stk. 1 nævnte timeløn. Ved selvstændigt arbejde aflønnes nybegynderen efter priskuranten.

Efter de første 800 arbejdstimer skal arbejdsgiveren tilmelde pågældende til Isoleringsbranchens grundkursus.

### **27. Regulering af priser**

Priserne i priskuranten forhøjes med nedenstående procentsatser:

Vestprislisten	
Pr. 1. marts 2010	22,50 %
Pr. 1. marts 2011	25,00 %

Ændringerne får virkning for akkorder, der påbegyndes efter den pågældende dato.

## BILAG

Der beregnes procenter af procenter, jf. nedenstående eksempel:

Eksempel på akkordregnskab ved pap og lærred, Øst-prislisten

	2010	2011
Akkord	100,00	100,00
Kryberum 20 %	20,00	20,00
	120,00	120,00
Ejendomstillæg 5 %	6,00	6,00
	126,00	126,00
Genetillæg 10 %	12,60	12,60
	138,60	138,60
Akkord % tillæg	56,13 (40,50 %)	59,60 (43,00 %)
Akkordsum	194,73	198,20

## **Lærlingebestemmelser gældende for elever inden for isolatøruddannelsen**

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder Isoleringsoverenskomst mellem 3F Byggegruppen og DI.

Lærlinge, som ansættes i delaftaler, korte uddannelsesaftaler m.m. i henhold til lov om Erhvervsuddannelser er omfattet af lærlingebestemmelserne.

For uddannelsesaftalen gælder de af det faglige udvalg til enhver tid fastsatte bestemmelser.

### **§ 1 Den daglige arbejdstid**

1. Den daglige og ugentlige arbejdstid (herunder fridage) samt placering heraf er den samme, som er gældende for de øvrige medarbejdere i samme virksomhed (henvisning til almindelige bestemmelser § 2 stk. 1-4)
2. Er lærlingen afgivet til skole, er det dog skolens arbejdstid/møderegler, der er gældende i den pågældende skoleperiode.

### **§ 2 Feriefridage**

1. Lærlinge, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, har ret til at afholde 5 feriefridage inden for et ferieår.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
3. Betalingen af feriefridag sker med den aftalte lærlingeløn jf. § 4.
4. Lærlinge får kompensation for ikke afholdte feriefridage.

### **§ 3 Uddannelsestiden**

Der henvises til uddannelsesbekendtgørelsen for det pågældende fag.

### **§ 4 Løn – og ansættelsesforhold**

1. Mindstelønnen for lærlinge udgør fra begyndelse af den lønningsuge, hvori indgår

1. marts 2010 pr. time:

1. marts 2011 pr. time:

1. år udgør 65,65 kr.

1. år udgør 67,29 kr.

2. år udgør 70,85 kr.

2. år udgør 72,63 kr.

3. år udgør 81,82 kr.

3. år udgør 83,87 kr.

4. år udgør 90,53 kr.

4. år udgør 92,79 kr.

Stk. 2 Lærlinge overgår fra satstrin 1. år til satstrin 2. år:

- a) efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære) eller

- b) efter opnået grundforløbsbevis jf. Bekendtgørelsen om erhvervsuddannelser (BEK 1518) §62 og ½ års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse i overensstemmelse med uddannelsesplanen.

Når en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse afleverer dokumentation for godkendt merit, afkortes betalingen herefter i de laveste satstrin.

En lærling, der f.eks. ved uddannelsesaftalens start afleverer dokumentation for ½ års godkendt merit overgår således til satstrin 2. år efter ½ år, og en lærling, der afleverer dokumentation for 1 års godkendt merit, overgår fra start til satstrin 2. år.

En lærling, der f.eks. både afleverer dokumentation for bestået grundforløb og godkendt merit for ½ år, starter på statstrin 2. år.

2. **Lønudbetaling**  
Lærlinge ydes løn for 37 timer pr. uge inkl. søgnehellidage med fradrag for eventuelle forsømmelser, der ikke skyldes sygdom.
3. **Skoleperiode**  
I skoleperioder ydes der løn med den for lærlingen aftalte løn.
4. **Session**  
Ved fremmøde på session inden for normal arbejdstid ydes der lærlingen løn for den medgåede tid.

## **§ 5 Voksenlærlinge**

1. Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
2. Voksne lærlingen kan lønnes efter bestemmelserne i Isoleringsoverenskomstens § 9 stk. 1a og § 15.

## **§ 6 Overarbejde**

1. Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning, som er gældende for øvrige medarbejdere. (henvisning til almindelige bestemmelser § 7 stk. 1-5)
2. Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for øvrige medarbejdere
3. For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid betales et tillæg jf. almindelige bestemmelser § 7, stk. 1.

## § 7 Lærlinges deltagelse i akkord

Hvor lærlinge deltager i voksne arbejders akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne arbejdere om, med hvilket beløb lærlingen indgår i disse akkorder.

Såfremt en sådan aftale ikke træffes, sker aflønningen efter følgende regler:

1. læreår = 0,3 x svendenes udbetaling
  2. læreår = 0,4 x svendenes udbetaling
  3. læreår = 0,5 x svendenes udbetaling
  4. læreår = 0,6 x svendenes udbetaling
- (Se bilag med regneeksempel)

## § 8 Forsikringsydelser

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

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

Parterne er enige om, at ordningen omfattes af Industriens Pension i det omfang, Industriens Pension udbyder en sådan.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

## § 9 Rejsegodtgørelse

1. Ude- og rejsearbejde  
Hvor lærlinge udfører ude- og rejsearbejde, har arbejdsgiveren pligt til at dække omkostningerne i forbindelse hermed.
2. Skoleophold

Virksomheden afholder udgiften til betaling for skoleopholdet. Ved skoleophold betales desuden et beløb, svarende til prisen på den billigste offentlige transport fra lærlingens hjem til skolen og retur, til lærlingen, inden denne tager på skole.

## § 10 Velfærdsforanstaltninger

Lærlinge er omfattet af samme regler, som gælder for voksne arbejdere.

## § 11 Feriebestemmelser

Der henvises til gældende bestemmelser i ferieloven.

## § 12 Fagretlig behandling af uoverensstemmelser:

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

- 0 -

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

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

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

København, marts 2010

## BILAG

Eksempel på beregning af løn til lærlinge i akkord, jf. § 3

Akkordsum 10.000,00 kr. 50 stk. svendetimer, 50 stk. lærlingetimer:

A: 1. læreår, 0,3

50 timer x 0,3 = 15 timer.

Svendetimer i alt 50 + 15. Timeløn 10.000,00 kr. : 65 timer = 153,85 kr.

Lærlingetimeløn 153,85 kr. x 15 timer : med 50 timer = 46,15 kr.

B: 2. læreår 0,4

50 timer x 0,4 = 20 timer. Svendetimer i alt 50 + 20.

Timeløn 10.000,00 kr. : 70 timer = 142,85 kr.

Lærlingetimeløn 142,85kr. x 20 timer: med 50 timer = 57,14 kr.

C: 3. læreår, 0,5

50 timer x 0,5 = 25 timer.

Svendetimer i alt 50 + 25. Timeløn 10.000,00 kr. : 75 timer = 133,33 kr.

Lærlingetimeløn 133,33 kr. x 25 timer: med 50 timer = 66,67 kr.

D: 4. læreår, 0,6

50 timer x 0,6 = 30 timer.

Svendetimer i alt 50 + 30. Timeløn 10.000,00 kr. : 80 timer = 125,00 kr.

Lærlingetimeløn 125,00 kr. x 30 timer: med 50 timer = 75,00 kr.

## ISOLERINGSBRANCHENS PROTOKOLLATER

Parterne er enige om, at de følgende protokollater indeholder parternes aftaler. Pr. 1. marts 2010 er kun de her nævnte protokollater - og eventuelle senere aftaler – gældende. Ved senere overenskomstfornyelser tilføjes med samme virkning de protokollater/aftaler, som måtte være indgået siden 1. marts 2010

### 1. PROTOKOLLAT OM BEREGNING AF NYE PRISER

Følgende retningslinier er gældende for arbejde i prislisteudvalget øst:

1. Udvalget arbejder på at fastsætte realistiske priser på nyt arbejde m.m. ud fra en forventet timefortjeneste på kr. 140 inkl. nedenstående tillæg.
2. Nye priser er modregnet 1,9% + 3% + 2,5% + 2,5% og kompenseres kr. 11,25 (8%). Herved kommer den ”nøgne” pris.
3. Nye priser/prisliste afsnit har en prøvetid på 12 måneder, hvorefter prisen/afsnittet endeligt fastsættes.
4. Der skrives et protokollat for hver prisaftale, hvor prøvetidens start- og slutdato fremgår.
5. Under prøvetiden beser udvalget i fællesskab arbejdspladser, hvor der udføres nyt arbejde.
6. Regnskaber og aftaler på arbejder udført i prøvetiden skal løbende tilgå medlemmerne i prislisteudvalget for at danne grundlag for den endelige prissætning.
7. Er der ikke indkommet tilstrækkeligt materiale for en endelig prissætning, kan prøveperioden forlænges med 6 måneder. Herefter fastsættes en pris, som er gældende til, der foreligger tilstrækkeligt materiale for en endelig prissætning.

Følgende retningslinier er gældende for arbejde i prislisteudvalget vest:

De priser Prislisteudvalget Øst opnår enighed om på nye produkter er også gældende for Vest-overenskomsten, dog således at teksten i pkt. 2 ændres til, at priserne modregnes 2,5% for at få den ”nøgne” prislistepris.

Med virkning fra 1. marts 2000 gælder følgende:

Punkt 2 og sidste afsnits sidste led erstattes af følgende:

”De efter pkt. 1 aftalte priser reduceres for det til enhver tid gældende akkordprocenttillæg \*). Herved fremkommer den nye listepris.”

København, juli 2000

\*) Akkordprocenttillægget udgør:

	1.3.2010	1.3.2011
Øst	40,50%	43,00%
Vest	22,50 %	25,00%

## **2. PROTOKOLLAT\*) OM OFFSHORE-ARBEJDE**

De mellem CO-industri og Dansk Industri aftalte regler for offshorearbejde (Retningslinier forarbejde på mobile og stationære platforme) er gældende. Grundlaget for ansættelsesforholdet er Isoleringsoverenskomsten.

\*) Dette protokollat har overenskomststatus og kan kun opsiges efter samme regler som Isoleringsoverenskomsten, § 23.

## **3. PROTOKOLLAT OM ARBEJDE I UDLANDET**

Nedennævnte parter er enige om, at overenskomsten mellem Dansk Industri for Foreningen af Danske Isoleringssfirmaer (Vest) og Specialarbejderforbundet i Danmark AB samt overenskomsten mellem Dansk Industri og Foreningen af Danske Isoleringssfirmaer (Øst) og Specialarbejderforbundet i Danmark AB samt Isoleringssarbejdernes Fagforening i København alene er gældende på dansk territorium.

Ved arbejde i udlandet – herunder Færøerne og Grønland, såfremt arbejdet her i øvrigt ikke er dækket af anden overenskomst – må der individuelt aftales gensidigt bindende, normalt ugentligt timetal.

Med virkning fra 1. januar 1995 aftales følgende:

Medarbejdere, der udsendes til arbejde i udlandet, er omfattet af overenskomstens aftale om arbejdsmarkedspension.

Medarbejdere, der udsendes til arbejde i udlandet, er omfattet af overenskomstens aftale om ferie- og søgnehellidage.

Nærværende aftale er indgået under forudsætning af godkendelse af de respektive, kompetente forsamlinger.

København, den 5. januar 1995

## **4. PROTOKOLLAT OM ARBEJDE I TYSKLAND**

Undertegnede organisationer er enige om, at Isoleringsbranchens Overenskomst Vest ikke finder anvendelse, når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland. Der skal dog forud for rejsen træffes aftale om løn- og arbejdsvilkår.

I det omfang en virksomhed måtte være omfattet af den tyske lov om udstationering af udenlandske arbejdstagere i Tyskland (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), er der

enighed om, at overenskomstens ferieregler, herunder feriegarantiordningen, gælder under arbejde i Tyskland.

København, den 28. august 1997

#### **5. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF EU-DIREKTIVER**

Parterne er enige om, at overenskomsten ikke er i strid med indholdet i henholdsvis EU-direktiv af 15. december 1997 vedrørende deltidsarbejde, EU-direktiv af 23. november 1993 om arbejdstid og EU-direktiv af 3. juni 1996 vedrørende forældreorlov.

Der er endvidere enighed om, at der ved fremtidige ændringer af overenskomsterne ikke vil blive vedtaget noget, der vil kunne bringe overenskomsterne i strid med direktiverne.

Parterne betragter hermed direktiverne som implementeret.

København, den 3. februar 2000

#### **6. PROTOKOLLAT OM BØRN OG UNGES ARBEJDE**

EU-direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om børns og unges arbejde er gældende i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens bestemmelser om unge under 18 år.

København, den 15. marts 2007

#### **7. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF EUROPAPARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2008/104/EF AF 19. NOVEMBER 2008 OM VIKARARBEJDE**

DI og 3F Byggegruppen har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne i Isoleringsoverenskomsten. Implementeringen skal ske i overensstemmelse med Protokollat om implementering af EU-direktiver af 3. februar 2000.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

København, den 10. marts 2010

#### **8. PROTOKOLLAT OM NYINDMELDTE VIRKSOMHEDER**

1.

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DI skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag."

Nyansatte, der ikke har haft ansættelse i virksomheden i optrappingsperioden, har dog ret til pension efter de almindelige regler, uden optrapning.

2.

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Isoleringsoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til IP efter overenskomstens § 11. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og 3F efter begæring fra DI.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til IP. Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til IP. Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI's meddelelse til 3F om virksomhedens optagelse i DI.

København, den 15. marts 2007

## **9. PROTOKOLLAT OM SENIORPOLITIK**

Overenskomstparterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne er derfor enige om, at man med henblik etablering af en egentlig aftale om en seniorpolitik, dels

- iværksætter en undersøgelse af branchens praksis for seniorpolitik, dels

- vurderer resultatet af det arbejdsudvalg der igangsættes mellem DI og CO-Industri i den kommende overenskomstperiode, som skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse.

København, den 15. marts 2007

## **10. PROTOKOLLAT OM MULIG PARTSADMINISTRATION AF VEU-GODTGØRELSE**

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet.

Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af Industriens Kompetenceudviklingsfond.

København, den 15. marts 2007

## **11. PROTOKOLLAT OM ADGANG TIL LØNOPLYSNINGER**

### **Stk. 1.**

Bestemmelsen tager sigte på at modvirke løndumping. Bestemmelsen kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet eller generel belysning af lønforholdene i virksomheden, herunder til generel afdækning af muligheder for at rejse fagretlige sager mod virksomheden.

### **Stk. 2**

I de situationer, hvor en tillidsrepræsentant på tro og love erklærer at have oplysninger, der giver anledning til at formode, at der finder løndumping sted i relation til en enkelt ansat eller en konkret afgrænset gruppe af ansatte på virksomheden, har tillidsrepræsentanten ret til at få udleveret de oplysninger, der er fornødne for at vurdere, om der forekommer løndumping, jf. dog stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal forinden fremsættelse af kravet selv forgæves have forsøgt at tilvejebringe lønoplysningerne.

Forbundet kan under samme betingelser som tillidsrepræsentanten kræve lønoplysningerne udleveret.

### **Stk. 3**

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udleveringen af lønoplysninger den ansattes samtykke.

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

### **Stk. 4**

Er der på en medlemsvirksomhed ikke enighed om udlevering af oplysningerne, eller har forbundet rejst krav om udlevering af oplysninger overfor DI, skal der på forbundets begæring omgående afholdes møde mellem organisationerne med henblik på at drøfte sagen, herunder hvilke oplysninger der skal fremskaffes.

Når oplysningerne er tilvejebragt fra virksomheden, træder organisationerne på ny sammen, og hvis det her konstateres, at overenskomstens bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Konstateres det, at overenskomstens bestemmelser ikke er overholdt, skal DI på forbundets begæring rette henvendelse til virksomheden med henblik på at pålægge virksomheden at rette forholdene. DI sender en kopi af denne henvendelse til forbundet. Hvis forholdene ikke snarest bringes i orden kan forbundet videreføre sagen.

Hvis der under forhandlingerne ikke kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomsten er overholdt, kan forbundet videreføre sagen direkte til faglig voldgift eller fællesmøde.

#### **Stk. 5**

De udleverede lønoplysninger skal behandles fortroligt og kan alene anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om løndumping og må ikke gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, med mindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller Arbejdsretten.

#### **Stk. 6**

Parterne er enige om løbende i overenskomstperioden at drøfte effekten af denne aftale.

Aftalen bortfalder ved overenskomstperiodens udløb, med mindre parterne aftaler andet.

København, den 10. marts 2010

### **12. PROTOKOLLAT OM FORSLAG TIL ETABLERING AF ET LIGELØNSNÆVN INDEN FOR DA OG LO's FÆLLES OMRÅDE**

Overenskomstparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

#### Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

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

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

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

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

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

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

København, den 10. marts 2010

### **13. PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN MV.**

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

**§ 1.** Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

*stk. 2.* Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

*stk. 3.* Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

**§ 1 a.** Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

*stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

*stk. 3.* Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

**§ 2.** En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

*stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 2 a.** En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side

som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

*stk. 2.* Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

*stk. 3.* En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 4.** En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

*stk. 2.* Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

*stk. 3.* Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

*stk. 4.* Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

**§ 5.** En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

*stk. 2.* Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

**§6.** Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

*stk. 2.* Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følger af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 10. marts 2010

#### **14. PROTOKOLLAT OM NATARBEJDE OG HELBREDSKONTROL**

Parterne er enige om at reglerne vedrørende helbreds kontrol i forbindelse med natarbejde følger nedenstående retningslinjer.

##### **Hyppeghed**

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som nat-arbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter EU's arbejdstidsdirektiv bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

##### **Hvornår skal helbreds kontrollen foregå**

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

##### **Model for helbreds kontrollens gennemførelse**

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.

3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejdsmedicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt, der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Parterne var enige om, at der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbredsundersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde bør der indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

### **Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder**

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

København, den 10. marts 2010

### **15. PROTOKOLLAT OM FORNNYELSESAFTALES FORTOLKNING**

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler ingået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for overenskomstparterne til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra overenskomstparterne er bindende for organisationerne.

Nærværende enighed nedfældes i en organisationsaftale.

København, den 10. marts 2010

### **16. PROKOLAT OM IKRAFTRÆDESESDATOER**

Ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

København, den 10. marts 2010

**BILAG 1: (se også [www.personale.di.dk](http://www.personale.di.dk))**

**Ansættelsesaftale**  
for ansættelse omfattet af Isoleringsoverenskomsten



Organisation for erhvervslivet

<b>Undertegnede arbejdsgiver (navn):</b>	<b>CVR-nr.:</b>
<b>Adresse:</b>	<b>Tlf.nr.:</b>
<b>Postnr./by:</b>	

ansætter herved:

<b>Medarbejderens fulde navn:</b>		<b>CPR-nr.:</b>
<b>Adresse:</b>		<b>Tlf.nr.:</b>
<b>Postnr./by:</b>		
Kommune:		
Pengeinstitut:	Kontonr.:	Reg.nr.:
<b>Jobkategori:</b>		
Medarbejderen skal anmelde sygdom til:		

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregulativer i virksomheden. Disse er samtidig udleveret til medarbejderen.

<b>Tiltrædelsesdato:</b>
<b>Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (adressen angives):</b>
<b>Postnr./by:</b>
<input type="checkbox"/> Skiftende arbejdssteder
<b>Hvis ansættelsen er tidsbegrænset, angives ophørsdatoen:</b>
<b>Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave:</b>

**Den normale ugentlige arbejdstid** er i henhold til nedenstående overenskomst samt eventuelle lokalaftaler, eller:

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør \_\_\_\_\_ timer (ved deltid).

Optjent ferie til brug i indeværende ferieår. Antal dage:

**Timeløn på ansættelsestidspunktet: kr.**

**Overarbejdsbetaling, søgnehelligdagsbetaling, forskudttidstillæg, tillæg for arbejde i holddrift, tillæg for rejse/befordring og genetillæg i øvrigt betales efter gældende overenskomst. Ved akkordarbejde honoreres medarbejderen med overenskomstens faste løndel for akkord, prislisten samt eventuelle lokalaftaler.**

Lønnen udbetales bagud

**Hver 14. dag**

Andet - lønperioden angives:

**For ansættelsesforholdet gælder** Isoleringsoverenskomsten mellem Dansk Industri for Foreningen af Danske Isoleringfirmaer og Fagligt Fælles Forbund, se [www.di.dk](http://www.di.dk).

I ovennævnte overenskomst er der bl.a. fastsat regler for arbejdsmarkedspension og ferie. I øvrigt henvises til eventuelle på virksomheden gældende lokale aftaler.

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

Punkter med fremhævet skrift i ansættelsesaftalen er minimumsbestemmelser i henhold til EU-direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet og skal udfyldes.

## PRISLISTE 2010-2012 ØST

### Arkiv

Følgende afsnit er ved overenskomstforhandling lagt i arkiv. Materialet kan rekvireres hos 3F eller DI.

<b>1987</b>	A	(Kiselgur, Magnesia m.v.)
	B	(Moler, cellebeton m.v.)
	D-4	(Asbestsnor eller asbestplade)
	G-6	(Rør i 1-stens eller mindre plade)
	G-7	(Udfyldning af nischer m.v.)
	G-11	(1 lag snor og jerngaze)
	G-12	(2 lag snor og jerngaze)
	M-4	(Gennemføringer)
	Æ	(Sprøjtning)

Disse afsnit er ved omregningen af overenskomsten i 1987 ikke genoptrykt.

<b>2000</b>	G-13	(Flangekugler)
	G-15	(Forvarmekapper m.v.)
	G-16	(Rockwool-stopning)
	K	(Køleisolering)
	O	(Hardsetting)