



## Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

for ansatte omfattet af overenskomsterne mellem  
Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbundet.

Virksomhedens navn:		CVR-nr.:
Adresse:		
Postnr./by:	Tlf.:	Fax:

### Ansætter hermed på funktionærlignende vilkår:

Medarbejderens fulde navn:		CPR-nr.:
Adresse:		Tlf.:
Postnr./by:		
Kommune:		
Pengeinstitut:	Kontonr.:	Reg.nr.:
Jobkategori/stilling:		
Ansættelse:		
Arbejdssted:		
Arbejdstid/arbejdstidens placering:		
<b>Aftale om overarbejde:</b>		
I henhold til overenskomstens punkt 8:		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Andet:		
<b>Aftale om rejsearbejde og udearbejde:</b>		
Rejsearbejde i henhold til overenskomstens punkt 23:		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Udearbejde i henhold til overenskomstens punkt 24:		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Andet:		
<b>Evt. aftale om rådighedsvagt:</b>		
I henhold til overenskomstens punkt 7:		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Andet:		

venligst vend

**Ferie:**

I henhold til Ferielovens § 23 og øvrige vilkår.

med løn

Ja

eller med feriegodtgørelse

Ja

**120-dages reglen:**

Det kan aftales, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratreden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

120-dages reglen gælder for denne aftale

Ja

Nej

**Løn:**

Lønnen er fastsat til \_\_\_\_\_ kr./måned, som udbetales månedsvis bagud på samme udbetalingsdag som for virksomhedens funktionærer.

**Pension:**

Der ydes arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

**Sygdomsfravær:**

Ved eventuelt sygdomsfravær eller andet fravær skal den ansatte ufortøvet meddele virksomheden om forsømmelsen og årsagen hertil.

**Opsigelse:**

I tilfælde af opsigelse skal dette ske med varslerne i Funktionærlovens § 2. Opsigelse kan finde sted under sygdom.

**Ikrafttrædelse:**

Denne aftale træder i kraft den

dato:

år:

Aftalen er udskrevet i 2 eksemplarer, hvoraf medarbejderen har modtaget 1 eksemplar.

**Særlige aftaler:****Øvrige vilkår for aftalen:**

Aftalens bilag 1 - i alt 1 side.

Sted

dato

år

Sted

dato

år

\_\_\_\_\_  
For virksomheden

\_\_\_\_\_  
Den ansatte

# Bilag til ansættelsesaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold.

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for arbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter nedenstående retningslinier.

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår med medarbejdere med mindre end 9 måneders anciennitet, hvis virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Aftalen indgås som en individuel aftale med den enkelte medarbejder og træder i stedet for den "normale" timelønsoverenskomst mellem Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund. Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra overenskomsten. Aftalen gør ikke medarbejderen til funktionær. Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Organisationerne er enige om, at kun de bestemmelser i funktionærloven og overenskomsten, der er nævnt nedenfor er gældende for aftalen om funktionærlignende ansættelser.

**Samarbejde og tillidsmandsregler**  
Overenskomstens punkt 26, 27 og 28.

**Løn**  
Lønnen skal give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, indsats og dygtighed.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden. Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal - p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

**Pension**  
Ud over lønnen betales pension efter overenskomstens punkt 4, stk. 1.

**Anciennitet**  
Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

**Opsigelse**  
I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2. Organisationerne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at arbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at arbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

**Minimalerstatning**  
Funktionærlovens § 3.

**Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang**  
Funktionærlovens § 4

**Arbejdstid**  
Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer. Såfremt virksomheden og medarbejderen ønsker arbejdstiden placeret uden for overenskomstens normale daglige arbejdstid, kan dette aftales.

**Overarbejde**  
Der er mellem organisationerne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Honorering/afspadsning af overarbejde aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

**Rejse og udearbejde**  
Rejse og udearbejde organiseres og betales efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

**Rådighedsvagt**  
Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

**Efter- og videreuddannelse**  
Følger overenskomstens punkt 18 og 19.

**Akkordarbejde**  
Den aftalte månedsløn træder i stedet for de overenskomstaftalte timelønninger og akkordbestemmelser.

En medarbejder, der er ansat på funktionærlignende vilkår, kan deltage i akkord, men kan ikke være akkordholder, hvor flere indgår i akkorden. Alle arbejder under 60 timers varighed er undtaget akkordpligt.

Ved deltagelse i akkord bortfalder månedslønnen for det antal timer, den ansatte arbejder i akkorden, mens øvrige funktionærlignende vilkår i aftalen bibeholdes for medarbejdere.

Ved deltagelse i akkorden omregnes månedslønnen til timeløn med det gældende timetal - p.t. 160,33.

Øvrige vilkår ved deltagelse i akkord i henhold til akkordbestemmelserne.

**Ferie**  
Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse - jf. ferielovens § 23.

**Søgne- og helligdage**  
Der gives fuld løn på søgne- og helligdage og andre arbejdsfridage.

**Sygdom**  
Følger Funktionærlovens § 5 med fuld løn

**Barns første sygedag og hospitalsindlæggelse**  
Følger overenskomstens punkt 14.

**Graviditets-, barsels- og fædreorlov**  
Følger overenskomstens punkt 13.

**Feriefridage**  
Se overenskomstens punkt 25, stk. 19.

**Fagretlig behandling**  
Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler - eller af nærværende retningslinier - behandles efter overenskomstens Regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt arbejder, eller ønsker den enkelte arbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel. Efter udløbet af ovennævnte varsler anses arbejderen alene for at være omfattet af nærværende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen omskrives efter nærværende retningslinier.

I øvrigt gælder hovedaftalen.

# Vejledning

## Funktionærlignende ansættelsesforhold

Overenskomsterne med Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund indeholder en mulighed for at indgå aftaler om *funktionærlignende ansættelse*.

Indgåelse af sådanne aftaler **skal** ske efter overenskomsternes retningslinier **og** ved anvendelse af den af organisationerne i fællesskab udarbejdede formular - "*Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold*".

Ved at følge denne fremgangsmåde overholder man samtidig "*Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet*".

Én hensigt med *funktionærlignende ansættelse* kan f.eks. være, at man ønsker at knytte medarbejderen tættere til virksomheden, da opsigelsesvarslerne - både fra virksomhedens og medarbejderens side - bliver længere.

Herudover giver denne ansættelsesform mulighed for at ændre på en række af overenskomstens bestemmelser, således at de aftalte vilkår i større grad dækker virksomhedens og medarbejderens behov.

Det skal indledningsvis slås fast, at medarbejderen **ikke** med den nye ansættelsesform bliver funktionær - men kun omfattet af en række af Funktionærlovens bestemmelser.

Under udfyldelsen af den særlige ansættelsesformular kommer man naturligt til at tage stilling til de områder, som *funktionærlignende ansættelse* berører.

Princippet i de funktionærlignende aftaler er, at en del af overenskomstens bestemmelser kombineres med en række bestemmelser fra Funktionærloven og giver et nyt aftalegrundlag. Dette indebærer, at en række overenskomstbestemmelser ikke gælder for medarbejdere ansat med funktionærlignende ansættelse.

Listen over de overenskomstbestemmelser og bestemmelser fra Funktionærloven, som er gældende for funktionærlignende ansættelse, fremgår af overenskomstens punkt 26, som er gengivet som bilag i den særlige ansættelsesformular - "*Aftale om funktionærlignende ansættelsesforhold*".

På de næste sider følger en kort gennemgang af de bestemmelser i Funktionærloven og overenskomsten, som er aktuelle i forbindelse med den ny ansættelsesform.

## Hvilke bestemmelser fra Funktionærloven gælder?

### Funktionærlovens § 2 - opsigelsesvarsler:

	Arbejds- giver	Lønmod- tager
Aftalt prøvetid de første 3 måneders ansættelse (eventuel prøvetid skal være aftalt skriftligt)	14 dage	intet
Indtil 6 måneders ansættelse	1 måned	1 måned
Over 6 måneders ansættelse (opsigelse fra arbejdsgiver inden udgangen af 2 år og 9 mdr.)	3 måneder	1 måned
Over 3 års ansættelse (opsigelse fra arbejdsgiver inden udgangen af 5 år og 8 mdr.)	4 måneder	1 måned
Over 6 års ansættelse (opsigelse fra arbejdsgiver inden udgangen af 8 år og 7 mdr.)	5 måneder	1 måned
Over 9 års ansættelse	6 måneder	1 måned

- Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i måneden, hvor aftalen træder i kraft. "Gammel anciennitet" tæller med andre ord ikke med.
- Opsigelsesvarslet skal afgives således, at fratræden kan ske til en måneds udgang.
- Opsigelsesperioden tæller med ved beregning af anciennitet.
- De særlige bestemmelser i Funktionærlovens § 2 a (godtgørelse ved afskedigelse efter lang ansættelse) og § 2 b (godtgørelse ved usaglig afskedigelse) gælder **ikke**.

### 120-dages reglen

I tilknytning til opsigelsesvarslerne er der mulighed for at aftale anvendelse af den særlige 120-dages regel. Denne mulighed fremgår af Funktionærlovens § 5 stk. 2.

Ved anvendelse af 120-dages reglen reduceres opsigelsesvarslet over for medarbejderen til 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang. *Anvendelse af 120-dages reglen kan komme på tale, hvis medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage.*

Det må anbefales at anvende denne regel, men der er en række krav, som **skal** være opfyldt, før 120-dages reglen kan anvendes.

- Der skal foreligge en skriftlig aftale med den enkelte medarbejder.
- Opsigelsen skal ske i **umiddelbar tilknytning** til de 120 dage, og medens medarbejderen stadig er syg.
- Hvis ikke muligheden straks benyttes, afskæres virksomheden fra at anvende bestemmelsen under den igangværende sygeperiode. Efter raskmeldingen skal der herefter forløbe 120 dage fra den første nye sygemelding, inden 120-dages reglen igen kan anvendes.

### I forbindelse med anvendelse af 120-dages reglen gælder endvidere følgende:

- 120 sygedage inden for 12 måneder skal ikke følge kalenderåret og behøver ikke at være hele måneder.
- Ikke kun arbejdsdage kan medregnes - også arbejdsfri lørdage, søndage og søgnehellidage i sygdomsperioder. Dette vil være tilfældet, når medarbejderen er syg på begge sider af disse arbejdsfri dage.
- Det forkortede varsel ved 120-dages sygdom kan anvendes, selv om medarbejderen allerede er opsagt med almindeligt varsel - og også hvis den første opsigelse skyldtes sygdom.

### **Funktionærlovens § 3 - arbejdsgiverens grove misligholdelse**

Bestemmelsen fastslår, at medarbejderen har krav på erstatning, hvis

- arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage medarbejderen i sin tjeneste,
- arbejdsgiveren uberettiget bortviser medarbejderen,
- medarbejderen hæver ansættelsesforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.

### **Funktionærlovens § 4 - medarbejderens grove misligholdelse**

Bestemmelsen fastslår, at arbejdsgiveren har krav på erstatning, hvis

- medarbejderen uberettiget undlader at tiltræde tjenesten,
- medarbejderen forlader tjenesten,
- arbejdsgiveren hæver ansættelsesforholdet på grund af grov misligholdelse fra medarbejderens side.

## **Funktionærlignende ansættelsesforhold og overenskomsten**

Der er følgende muligheder for at foretage ændringer i forhold til overenskomstens bestemmelser

- **punkt 3 Lønforhold**  
Lønnen aftales individuelt med medarbejderen og en gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering.
- **punkt 4 Pension og sundhedsforsikring**  
Overenskomstens bestemmelser om pension og sundhedsforsikring er gældende. Dette indebærer, at der ud over lønnen betales pension. Pensionsbidraget fremgår af overenskomsten for svende. Bidragene indbetales til Pension Danmark som for øvrige svende.
- **punkt 5 Lønudbetalinger**  
Lønnen udbetales månedsvis bagud og på samme dato som er gældende for virksomhedens funktionærer
- **punkt 6 Arbejdstid**  
Der kan træffes aftale om en individuel placering af den daglige arbejdstid – under forudsætning af, at arbejdsugen er 37 timer. Dette gælder også uden for overenskomstens normale arbejdstid.
- **punkt 7 Rådighedsvagt**  
Der kan træffes aftale om etablering og honorering af rådighedsvagt på andre vilkår og til andre satser end angivet i overenskomsten.
- **punkt 8 Overarbejde og afspadsering**  
Overenskomstens bestemmelser om overarbejde og afspadsering kan erstattes af andre bestemmelser – herunder at overarbejde helt eller delvis er indeholdt i lønnen.
- **punkt 9 Forskudt arbejdstid**  
Overenskomstens bestemmelser om forskudt arbejdstid gælder som udgangspunkt ikke.
- **punkt 10 Opsigelsesvarsler**  
Overenskomstens bestemmelser erstattes af Funktionærlovens bestemmelser i § 2 – se endvidere ovenstående afsnit vedr. opsigelsesvarsler.
- **punkt 11 og 12 Sygdom, tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom**  
Der betales fuld løn i forbindelse med sygdom, erhvervsbetinget sygdom og tilskadekomst. Dette gælder allerede fra første dag, medarbejderen er ansat på funktionærlignende vilkår. Se afsnit vedr. 120-dages reglen og afsnit om løn og akkordarbejde
- **punkt 13 Graviditet-, barsels og fædreorlov samt adoption**  
Overenskomstens almindelige bestemmelser er gældende og der betales ikke fuld løn - men med de satser som er gældende for øvrige arbejdere.
- **punkt 14 Barns første sygedag og hospitalsindlæggelse**  
Der betales ikke fuld løn ved barns første sygedag og hospitalsindlæggelse, men de almindelige bestemmelser for arbejdere i punkt 14 følges.
- **punkt 15 Ferie**  
Medarbejdere med funktionærlignende ansættelse holder ferie med løn – eller ferie med feriegodtgørelse.

Medarbejdere, der holder ferie med løn, skal have udbetalt et ferietillæg på 1 % af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår.

Medarbejderen har mulighed for – forud for optjeningsårets start – at vælge at holde ferie uden løn, mod til gengæld at få udbetalt feriegodtgørelse med 12 %. I denne situation kommer det ovennævnte ferietillæg på 1 % ikke til udbetaling.

- **punkt 16 Feriefridage**  
Medarbejdere med funktionærlignende ansættelse har ret til 5 feriefridage som øvrige arbejdere. Finansieringen af feriefridagene sker ved opsparring på en særlig opsparingskonto. Når der afholdes en feriefridag betales en dagsløn fra opsparingskontoen.
- **punkt 17 Søgne- og helligdage og andre arbejdsfri dage**  
Der foretages ingen opsparring til søgne- og helligdage og andre overenskomstmæssige fridage, da der udbetales fuld løn på disse dage. Dette gælder allerede fra første dag, medarbejderen er ansat på funktionærlignende vilkår.
- **punkt 18 Efteruddannelse og kompetenceudvikling**  
og **19** Overenskomstens bestemmelser om efteruddannelse og kompetenceudvikling er gældende.
- **punkt 23 Rejsearbejde og udearbejde**  
og **24** Der kan træffes aftale om honorering på andre vilkår og til andre satser end angivet i overenskomsten.
- **punkt 29 Lokale aftaler**  
Bestemmelserne om lokale aftaler gælder ikke

### **Løn**

Lønnen fastsættes ud fra en helhedsvurdering, hvor faktorer som kvalifikationer, indsats og dygtighed indgår.

### **Herudover gælder, at**

- timelønnen omregnes til månedsløn ved at gange timelønnen med 160,33,
- en gang om året tages lønnen op til vurdering og eventuel regulering,
- reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærerne i virksomheden,
- uoverensstemmelser kan fagretligt behandles - men kun til et organisationsmøde. Dette indebærer, at sagen ikke kan videreføres ved en faglig voldgift.

### **Akkordarbejde**

Den aftalte månedsløn erstatter de overenskomstfastsatte timelønninger og akkordbestemmelser og med hensyn til akkordarbejde gælder, at

- medarbejdere på funktionærlignende vilkår ikke kan være akkordholdere, hvor flere indgår i akkorden,
- alle arbejder under 60 timers varighed er undtaget akkordpligt,
- hvis medarbejderen alligevel deltager i akkord, bortfalder månedslønnen for det antal timer, den ansatte arbejder i akkorden,
- ved eventuelt akkordarbejde fortsætter øvrige funktionærlignende vilkår i aftalen uændret,
- ved akkordarbejde omregnes månedsløn til timeløn ved at dividere med 160,33,
- de øvrige vilkår for deltagelse i akkorden følger akkordbestemmelserne.

### **Fagretlig behandling**

- Eventuelle uoverensstemmelser behandles efter overenskomstens "Regler for behandling af faglig strid".
- Opsigelse af en medarbejders funktionærlignende ansættelsesaftale kan - af begge parter - ske med den pågældendes opsigelsesvarsel. Efter udløbet af opsigelsesperioden er medarbejderen alene omfattet af overenskomstens bestemmelser.
- Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen omskrives efter de retningslinier, der er aftalt mellem parterne.
- Hovedaftalen er i øvrigt gældende.

Indgåelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesforhold kan kun ske på områder, der udtrykkeligt er nævnt i overenskomstens punkt 25.

Øvrige vilkår skal respektere overenskomstens bestemmelser og må under ingen omstændigheder forringe disse.

Spørgsmål vedr. funktionærlignende ansættelsesforhold kan rettes til **Arbejdsmarkedsafdelingen**.