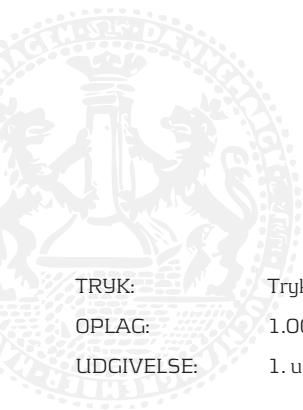




# OVERENSKOMST

MELLEM  
SKORSTENSFEJERLAUGET AF 11. FEBRUAR 1778  
OG  
BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET  
GÆLDENDE FOR  
SKORSTENSFEJER- OG  
VENTILATIONSRENSNINGSOMRÅDET

2020



TRYK: Trykportalen ApS

OPLAG: 1.000

UDGIVELSE: 1. udgave 2020





# OVERENSKOMST

MELLEM  
SKORSTENSFEJERLAUGET AF 11. FEBRUAR 1778  
OG  
BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET  
GÆLDENDE FOR  
SKORSTENSFEJER- OG  
VENTILATIONSRENSNINGSOMRÅDET

2020

# OVERENSKOMSTENS INDHOLDSFORTEGNELSE :

GYLDIGHEDSOMRÅDE .....	4
§ 1. ARBEJDSFORHOLD .....	5
§ 2. ARBEJDSLØN .....	6
§ 3. OVERTIDSBETALING.....	8
§ 3. A. VAGTORDNING .....	9
§ 4. TILLÆGSBETALING .....	9
§ 4. A. GÆLDENDE FOR KØBENHAVN: BESTILLINGSARBEJDE.....	10
§ 5. BESKYTTELSE/ARBEJDSTØJ.....	11
GÆLDENDE FOR KØBENHAVN: TØJORDNING.....	13
§ 6. SYGDOM/ARBEJDSULYKKE .....	13
§ 6. A. GÆLDENDE FOR KØBENHAVN OG FREDERIKSBERG: SYGDOM .....	15
§ 7. BARSORSORLOV – FORÆLDREORLOV.....	17
§ 8. ARBEJDS- OG VÆRKSTEDSFORHOLD .....	18
§ 9. ANSÆTTELSES- OG AFSKEDIGELSESFORHOLD.....	18
§ 10. FERIE.....	19
§ 11. FRITVALGSKONTO (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY) .....	20
§ 12. SENIORORDNING (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY) .....	21
§ 13. UDDANNELSESFORHOLD.....	21
§ 14. SKORSTENSFEJERFAGETS UDDANNELSESFOND .....	22
FIU UDDANNELSESFOND .....	22
SKORSTENSFEJERBRANCHENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND.....	22
§ 15. PENSIONSORDNING .....	24
§ 16. ORGANISATIONSFORHOLD SAMT TILLIDSMANDSREGLER .....	25
§ 17. NORM FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID.....	26
 <b>SÆRAFSNIT FOR VENTILATIONSRENSNING</b>	
§ 1. ARBEJDSFORHOLD .....	29
§ 2. ARBEJDSLØN .....	30

§ 3.	REJSEARBEJDE UDEN OVERNATNING .....	31
§ 3. A.	OVERTIDSBETALING .....	34
§ 3. B.	VAGTORDNING .....	36
§ 4.	TILLÆGSBETALING .....	37
§ 5.	BESKYTTELSE/ARBEJDSTØJ.....	37
§ 6.	SYGDOM/ARBEJDSULYKKE .....	38
§ 7.	BARSELSORLOV – FORÆLDREORLOV.....	40
§ 8.	ARBEJDS- OG VÆRKSTEDSFORHOLD .....	41
§ 9.	ANSÆTTELSES- OG AFSKEDIGELSESFORHOLD.....	41
§ 10.	FERIE.....	42
§ 11.	FRITVALGSKONTO .....	42
§ 12.	SENIORORDNING .....	43
§ 13.	UDDANNELSESFORHOLD.....	44
§ 14.	SKORSTENSFEJERFAGETS UDDANNELSESFOND .....	44
	FIU UDDANNELSESFOND .....	45
	SKORSTENSFEJERBRANCHENS KOMPETENEUDVIKLINGSFOND .....	45
§ 15.	PENSIONSORDNING.....	47
§ 16.	ORGANISATIONSFORHOLD SAMT TILLIDSMANDSREGLER .....	47
§ 17.	NORM FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID .....	47
§ 18.	OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG VARIGHED.....	51
	 BILAG 1. AD. § 7. BARSELSORLOV – FORÆLDREORLOV.....	52
	BILAG 2. SOCIAL DUMPNING .....	53
	BILAG 3. UNDERENTREPRISEFORHOLD.....	55
	BILAG 4. OMGÅELSE AF OVERENSKOMSTEN .....	56
	BILAG 5. ARBEJDSMILJØUDVALG.....	57
	BILAG A. AD. § 1. STK. 2A. TIL BRUG FOR AFTALE OM FORKORTELT AF ARBEJDSTIDEN .....	59
	LÆRLINGEBESTEMMELSER .....	61

## Gyldighedsområde

Overenskomstparterne er enige om, at denne overenskomsts bestemmelser skal overholdes. Parterne er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere inden for overenskomstens gyldighedsområde, hvor parterne er enige om at modvirke ethvert forsøg på at omgå overenskomstens bestemmelse.

Organisationerne er enige om, at ventilationsrensning i forbindelse med skorstensfejer overenskomstens normale arbejdsområder, er dækket af skorstensfejeroverenskomsten i henhold til grund-, efter- og videreuddannelser inden for skorstensfejerbranchens område. I det omfang det er nødvendigt at tilpasse løn- og arbejdsvilkår, kan der mellem organisationerne optages forhandling herom.

Ligeledes omfattes ventilationsrensningsarbejde (som omtalt i fagets uddannelsesbekendtgørelse (pt. BEK. nr. 494 af 22.04 – 2020) af denne overenskomst.

Skorstensfejerlauget optager sådanne virksomheder og Blik- og Rørarbejderforbundet søger i øvrigt at overenskomstdække sådanne virksomheder på normal vis.



# § 1. ARBEJDSFORHOLD

Stk. 1. Arbejdstiden er den til enhver tid gældende mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer (LO og DA).

Stk. 2. Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge, eksklusiv en halv times frokostpause.

Normal arbejdstid er mellem kl. 07.00 og 17.00.

Stk. 2a. **Forkortet arbejdstid**

For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af nedslidning, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid. Aftaler skal indgås skriftligt og godkendes af organisationerne inden de kan træde i kraft.

Organisationerne har udarbejdet bilag A "Aftale om forkortelse af arbejdstiden", som skal benyttes ved indgåelse af aftale om forkortet arbejdstid og indsendes til organisationerne. Bilag A "Aftale om forkortelse af arbejdstiden" er indsat sidst i overenskomsten.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid §17.

Stk. 3. I arbejdstiden er indbefattet følgende:

- tilsigning
- vedligeholdelse af værktøj
- regnskab
- den tid der medgår til opvarmning af badevandet
- befordring til og fra arbejdsstedet.

Stk. 4. For København er der endvidere i arbejdstiden indbefattet den tid, der medgår til vask og omklædning.

Stk. 5. Parterne på den enkelte arbejdsplads forhandler sig til rette om, hvordan den normale arbejdstid lægges på ugedagene samt eventuelt 1 times frokostpause.

Stk. 6. Arbejdstiden inden for ovennævnte rammer, skal lægges for mindst 3 måneder ad gangen.

## § 2. ARBEJDSLØN

**Tidligere Københavns Amt, indbefatter følgende kommuner:**  
Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Gentofte, Gladsaxe,  
Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje Taastrup, Ishøj, Egedal, Lyngby-  
Taarbæk, Rødovre, Rudersdal, Tårnby, Vallensbæk, Furesø samt  
Frederiksberg.

Stk. 1.

### **Gældende lønsatser pr. 1. marts 2020**

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.391,56
	Mestersvend pr. måned	kr.	36.591,11
Provensen:	Ugeløn	kr.	7.749,68
	Mestersvend pr. måned	kr.	33.809,66

### **Gældende lønsatser pr. 1. marts 2021**

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.559,39
	Mestersvend pr. måned	kr.	37.322,93
Provensen:	Ugeløn	kr.	7.904,67
	Mestersvend pr. måned	kr.	34.485,85

### **Gældende lønsatser pr. 1. marts 2022**

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.730,58
	Mestersvend pr. måned	kr.	38.069,39
Provensen:	Ugeløn	kr.	8.062,76
	Mestersvend pr. måned	kr.	35.175,57

**Denne løn er gældende indtil 28. februar 2023.**

Der indledes lønforhandlinger inden 1. marts 2023.

For Frederiksbergs vedkommende er timelønnen den som i Tidl. Københavns Amt tillagt pensionsbidrag for arbejdsgiveren.



Stk. 2. **Lønregulering – København City**

I indeværende overenskomstperiode nulstilles KTO-forliget. Dvs. ingen lønregulering iht. dette.

Nuværende løn reguleres med 3 x 2 % i denne overenskomstperiode iht. nedenstående:

Pr. 1. marts 2020 tillægges nuværende månedsløn et månedligt tillæg på 2 % = kr. 652,22.

Nuværende kvalifikationstillæg tillægges yderligere et månedligt tillæg på kr. 46,55. Samlet månedligt tillæg på kr. 698,77.

Pr. 1. marts 2021 tillægges nuværende månedsløn et månedligt tillæg på 2 % = kr. 665,26.

Nuværende kvalifikationstillæg tillægges yderligere et månedligt tillæg på kr. 47,48. Samlet månedligt tillæg på kr. 712,75.

Pr. 1. marts 2022 tillægges nuværende månedsløn et månedligt tillæg på 2 % = kr. 678,57.

Nuværende kvalifikationstillæg tillægges yderligere et månedligt tillæg på kr. 48,43. Samlet månedligt tillæg på kr. 727,00.

Stk. 3. Det er aftalt mellem parterne, at lønperioden er på 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen skal være disponibel den første torsdag efter lønperiodens afslutning.

Ved sygdom, ferie og orlov skal lønseddel fremsendes til medarbejder.

**Mesteren skal udlevere en lønspecifikation, som skal indeholde følgende:**

- LØNPERIODE
- ANTAL TIMER
- EVENTUELLE TILLÆG
- SYGEDAGPENGE
- FERIEPENGE 12,5% opsparede og afholdte dage
- FERIEFRIDAGE 2,5% afholdte dage
- PENSIONS BIDRAG
- ATP
- SKATTEBEREGNING
- ARBEJDMARKEDSBIDRAG
- FRITVALGSORDNING opsparede- og forbrugte midler, samt restbeløb
- SENIORORDNING
- BØRNEOMSOGSDAG antal afholdte dage
- OPSPARING

- AFHOLDELSE
- REST DAGE TIL AFHOLDELSE
- OPSPAREDE MIDLER
- FORBRUGTE MIDLER
- RESTBELØB

Stk. 4. **Befordring**  
 Befordring til og fra arbejdsstedet skal i alle tilfælde betales med fuld timeløn.

Befordring mellem kl. 06.00 og 17.00 kan dog i intet tilfælde regnes som overtid.

Når en arbejdsgiver og en medarbejder er enige om, at lade medarbejderen benytte sit eget køretøj til arbejdet ydes den betaling, der til enhver tid er gældende for Skattestyrelsens takster for skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse.

### § 3. OVERTIDSBETALING.

Stk. 1. Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales med følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:

1. - 2. - og 3. time = .....50 %  
 Derefter..... 100 %

Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales med følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:

Stk. 2. Arbejde der forlanges udført på lørdage samt søn -og helligdage, betales med 100 % tillæg til den til enhver tid gældende timeløn dog aldrig under 2 timer.

Stk. 3. I tilfælde af en overarbejdstime, før den normale arbejdstids begyndelse, vil arbejdsgiveren være berettiget til at forlange dette udført til samme overarbejdstakst, som er gældende for den første time efter normal arbejdstid ophør.

Stk. 4. Det tilstræbes, at overarbejde afspadsres.



## § 3. A. VAGTORDNING

Stk. 1. Vagtordning aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen og betales med minimum kr. 2.500.

Vagtordning aftales med 14 dages varsel og kan maksimalt udgøre 2 uger over en periode på 2 måneder. Der er mulighed for at aftale weekendvagt, dette betales med kr. 1.200. Weekendvagt defineres fra arbejdstids ophør fredag til arbejdets begyndelse mandag.

Weekendvagt skal aftales med 14 dages varsel.

Vagtordning på enkeltstående hverdage betales med kr. 450 pr. dag.

Vagtordning på enkeltstående hverdage skal varsles med mindst ét døgn og kan maksimalt udgøre 5 hverdage pr. måned.

Aftalen skal være skriftlig.

Udkald i forbindelse med ovenstående vagtordninger afregnes i henhold til § 3, stk. 2.

Arbejdsgiver stiller telefon og arbejdsbil til rådighed under vagten, samt om muligt arbejdscomputer med adgang til ejendomsoplysninger.

Stk. 2. **Telefonpasning**

For telefonpasning uden udkald, fra arbejdstids ophør og indtil kl. 20.00 på hverdage, betales kr. 100 pr. dag.

Telefonpasning kan maksimalt udgøre 10 hverdage pr. måned. Aftalen skal være skriftlig.

## § 4. TILLÆGSBETALING

Stk. 1. For rensning af dampkedler, køller, kedler, samt kanaler og skorstene fra sådanne, der kræver personlig gennemgang, betales der 100 % tillæg til den til enhver tid gældende timeløn.

Tillægget betales til den person som foretager selve indstigningen og den person som observerer og sikrer indstigningen. Der betales 100% løntillæg til den til enhver tid gældende timeløn for hver påbegyndt time ved indstigning.

- Stk. 2. Det procentuelle tillæg på 100 % til gældende løn i tillægsbetalingen og overtidbetalingen begrænses til, at kun ét tillæg kan gives ad gangen, jf. § 3 og § 4.
- Stk. 3. For hver nat medarbejderen beordres til at ligge ude, betaler arbejdsgiveren regning for almindelig kost og logi på anerkendt hotel, pensionat el. lignende efter godkendt regning samt et udetillæg på 15 % af gældende dagløn. Der skal være adgang til bad og toilet.
- Stk. 4. Dokumenterede ekstraudgifter for medarbejderen, skal dækkes ved udlån til andet virksomhedsdistrikt. Transporttid, ud over den normale arbejdstid, betales efter gældende lønsats.
- Stk. 5. Det er tilladt arbejdsgiveren og medarbejderen at indgå anden aftale, der ikke stiller medarbejderen ringere end ovenstående.

#### § 4. A. Gældende for København Bestillingsarbejde.

- Stk. 1. Ekstraarbejde, det vil sige faste kedler på kvartalsregnskabet, konverteres til produktion svarende til den til enhver tid gældende dagsnorm for lovpligtigt fejningsarbejde.
- Stk. 2. Bestillingsarbejde, det vil sige alt ikke lovpligtigt arbejde, kan enten udføres som produktion, svarende til den til enhver tid gældende dagsnorm for lovpligtigt fejningsarbejde eller udbetales med følgende fordeling.
- |                       |      |
|-----------------------|------|
| Fagets driftsudgifter | 25 % |
| Mestrene og Svendene  | 75 % |
- Stk. 3. Mestre og svende må ikke påtage sig arbejde i forhold til ovenstående, uden betalingen herfor deles som anført.
- Stk. 4. For rensning af ventilationskanaler ydes der et tillæg til svendelønnen på kr. 40,- pr. påbegyndt time.

## § 5. BESKUTTELSE/ARBEJDSTØJ.

- Stk. 1. Kanaler med en lysning på 48 x 48 cm og derover, der kræver personlig gennemgang, kan i fyringsperioden kræves rensset før normal arbejdstids begyndelse.
- Stk. 2. Der skal altid være to arbejdsklædte skorstensfejere til stede ved ovenstående arbejde.
- Stk. 3. Der er adgang til én årlig helbredsundersøgelse i arbejdstiden, uden løntab, hos egen læge.

Helbredsundersøgelsen placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Lægeregning betales af arbejdsgiveren.

Medarbejderen meddeler lægen, at helbredsundersøgelsen er begrundet i arbejdet som skorstensfejer.

Følgende punkter skal indgå i helbredsundersøgelsen:

- Kolesteroltal.
- Blodsukkermåling.
- Lungetest.
- Tjek af bevægeapparat; ryg, nakke, skuldre, knæ og hofter.
- Samt en dialog om sundhed og livsstil, herunder vægt, kost, rygning, alkohol og motion.

- Stk. 4. Parterne er enige om, at svendene til en hver tid skal være fagligt korrekt påklædt.

Vedrørende arbejdstøj iht. Arbejdstilsynets "Bekendtgørelse om særligt arbejdstøj" er følgende gældende:

- Stk. 4.1. Der ydes hver svend et rådighedsbeløb på 100,- kr. pr. uge til indkøb af de i bilag 1 og 2 nævnte tøj og artikler.

Svenden kan inden for dette beløb få refunderet regningen vedr. tøj køb mv. mod udlevering af regning / kvittering til firmaet.

Tøjkontoen opgøres ved årsskiftet. Der kan max. overføres indestående beløb svarende til 52 uger til det nye år.

Opsparingen genoptages første arbejdsdag i det følgende år uændret, dog kan rådighedsbeløbets størrelse ved udgangen af det følgende år ved årsskiftet ikke overstige ét års opsparing.

Stk. 4.2. Alternativt kan arbejdsgiver og arbejdstager indgå skriftlig aftale om at arbejdsgiveren udleverer de i bilag 1 og 2 nævnte tøj og artikler.

Ved indgåelse af denne ordning udtræder man af ordningen i pkt. 1.

Ved nyansættelse udleveres der iht. til bilag 1 to sæt tøj efter eget valg, samt et sæt i henhold til Bilag 2.

Herefter udleveres der efter behov i Bilag 1.

I start december hvert år, udleveres der iht. Bilag 2 tøj/artikler. Ordningen kan opsiges med 14 dages varsel af begge parter.

### **Generelt:**

De i pkt. 1 nævnte tøjpenge, optjenes under alle forhold, hvor der betales fuld løn, med undtagelse af sygdom i forbindelse med arbejdsulykker. På forlangende skal Arbejdsgiveren kunne oplyse aktuel saldo på tøjkonto eller udleveret tøj mv. i henhold til bilag 1 og 2. Dette gøres ved udlevering af kontoudtog af afsluttede måned, med alle kontobevægelser. Ved forlangende skal kopi af kvittering udleveres til kontohaveren.

### **Bilag 1:**

Ydermundering til skorstensfejerarbejder:

- Høj hat
- Kollert
- Buks til sommer og vinter
- Skjorte med lange ærmer
- Skjorte med korte ærmer
- Munddug
- Kæpsel
- Sko til sommer og vinter
- Vest

Der er altid tale om nyt tøj/sko.

### **Bilag 2:**

Tøjliste undermundering til Skorstensfejerfaget:

- T-shirts 2 stk.
- Thermo undertrøje 2 stk.
- Thermo underbukser 2 stk.
- Strømper
- Underbukser
- Sommer- og vinterhandsker
- Personlige artikler til rengøring og hudpleje
- Badetøfler

Der er altid tale om nyt tøj.

- Stk. 5. **Fratrædelse**  
Ved fratrædelse opbruges tøjpengekontoen mod udlevering af regning/kvittering for indkøbt tøj/sko til brug ved skorstensfejerarbejde. Indkøb af tøj m.v. og udlevering af kvitteringer skal afvikles inden fratrædelse. Ved fratrædelse nulstilles kontoen.
- Stk. 6. Ved overgangen til pension eller selvstændig virksomhed kan evt. opsparet beløb ikke bruges.
- Stk. 7. Erhvervet arbejdstøj tilfalder medarbejderen ved fratrædelse.
- Stk. 8. Særligt arbejdstøj til brug ved opgaver som eks. ventilationsarbejde/montage og skorstensrenovering betales af arbejdsgiveren.
- Stk. 9. Beskyttelseshandsker – personligt værnemiddel.  
Arbejdsgiveren udleverer/betaler handsker til brug under sædvanlige arbejds-handsker for beskyttelse af hud mod sod.

## Gældende for København: Tøjordning

Der ydes hver svend et rådighedsbeløb på kr. 110,- pr. uge til indkøb af ydre- og undermundering. Rådighedsbeløbet optjenes under alle forhold, hvor der udbetales løn.

Munderingen skal indkøbes én gang hvert år i april måned efter rekvisition udstedt af virksomheden. Svendene skal til enhver tid være fagligt korrekt påklædt.

## § 6. SYGDOM/ARBEJDSULYKKE

- Stk. 1. Ved indtrædelse af arbejdsulykke udbetales der fuld løn i 10 uger efter ulykken.

Dog fradrages beløb, der i henhold til gældende lov dækkes af sygesikringen eller arbejdsgiverens ansvarsforsikring. Ved arbejdsulykke forstås sygdom forårsaget ved arbejds udførelse.

- Stk. 2. Til medarbejdere yder arbejdsgiveren i indtil 6 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling minimum som følger:

Pr. 1. marts 2020 kr. 162,71 pr. time.

Pr. 1. marts 2021 kr. 165,31 pr. time.

Pr. 1. marts 2022 kr. 167,95 pr. time.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværdsdag i den første fraværperiode.

Beløbene indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Opsigelse under sygdom kan ikke finde sted de første 4. uger af sygeperioden.

Stk. 3. **Barnets 1. sygedag**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/ børn. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Der ydes betaling med den ved lovgivning fastsatte maksimale sygedagpengesats.

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

Der ydes betaling med den overenskomstsmæssige fastsatte løn i henhold til paragraf 2.

Stk. 4. **Barnets hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejder indlægges sammen med barnet i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. 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 indenfor en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelser.

Der ydes medarbejderen, ved denne frihed, samme sats som ved sygdom gældende:

Pr. 1. marts 2020 kr. 162,71 pr. time.

Pr. 1. marts 2021 kr. 165,31 pr. time.

Pr. 1. marts 2022 kr. 167,95 pr. time.



Note: Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelser forstås: Et brev fra hospitalet om at hospitalet anbefaler eller henstiller til, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig dokumentation for "nødvendigheden". En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Stk. 5. **Børneomsorgsdage**

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen svarende til 7,4 normaltimer pr. dag.

Stk. 6. Ved virkning fra 1. juli 2007 etableres der en sundhedsforsikring i PensionDanmark for pensionsberettigede medlemmer omfattet af overenskomsten.

Sundhedsforsikringsordningen vil være den pt. billigste ordning i PensionDanmark.

Virksomheden betaler præmien.

## § 6. A. Gældende for København og Frederiksberg:

### SYGDOM

Stk. 1. Der udbetales fuld løn under sygdom.  
For Frederiksbergs vedkommende i indtil 3 uger pr. sygeperiode.

Stk. 2. Der udbetales fuld løn ved vejrligsdage dog med den klausul, at svenden skal være til rådighed.

Stk. 3. **Barnets 1. sygedag**

Anmodning om hel eller delvis tjenestefri uden lønafkorting i fornødent omfang - kan imødekommes, når:

1. der er tale om barnets 1. sygedag
2. hensynet til barnets forhold gør frihed nødvendig
3. forholdene på tjenestestedet tillader det

4. barnet er mindreårigt, d.v.s. at barnet er under 18 år
5. barnet er hjemmeværende.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed, uden lønafkorting, de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Om et barns sygdom kan begrunde tjenestefrihed, må bero på en konkret vurdering af sygdommens art sammenholdt med barnets alder. Afgørende i alle tilfælde er, at der er et pasningsbehov, der ikke kan opfyldes på anden måde. Adgang til at benytte ordningen kan for den enkelte – ved misbrug – inddrages.

Stk. 4. **Børns hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejder indlægges sammen med barnet i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 18 år.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelser.

Der ydes medarbejderen samme betaling som under sygdom iht. stk. 1.

Stk. 5. **Børneomsorgsdage**

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 18 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden lønafkorting

Stk. 6. Parterne er enige om, at der indføres en sundhedsordning - i lighed med det øvrige område – for svende ansat i København City, jf. § 6, stk. 6.

## § 7. BARSELSORLOV – FORÆLDREORLOV

- Stk. 1. **Graviditets- og Barselsorlov**  
Kvindelige medarbejdere har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselsorlov) i indtil 14 uger.
- Stk. 2. **Fædreorlov.**  
Kan afholdes i forbindelse med fødsel, modtagelse af barnet i hjemmet eller ved aftale indenfor de første 14 uger, med 2 uger. Lønnen er den til enhver tid gældende ugeløn dog max:  
Pr. 1. marts 2020 kr. 175,45 pr. time  
Pr. 1. marts 2021 kr. 178,26 pr. time  
Pr. 1. marts 2022 kr. 181,11 pr. time
- Stk. 3. **Forældreorlov**  
På samme betingelser som i stk. 1 og i forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i op til 13 uger. Af disse 13 uger har moderen ret til at afholde 5 uger og faderen ret til at afholde 8 uger.
- Holdes orloven, der er reserveret til hver af forældrene ikke, bortfalder betalingen.
- Fædrene kan afholde 8 ugers forældreorlov i forlængelse af de i stk. 2 nævnte 2 uger, såfremt der er enighed om dette og arbejdsgiveren er berettiget til at modtage refusion.
- Stk. 4. **Adoption.**  
Under samme betingelser som i stk. 1, 2 og 3, har adoptanter ret til løn under barsel og orlov.
- Stk. 5. Ovenstående beløb indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.
- Det er en forudsætning for betalingen i stk. 1-2-3-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats.
- Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.
- Jf. Bilag 1 "Barselsorlov – Forældreorlov"** – indsat sidst i overenskomsten.

## § 8. ARBEJDS- OG VÆRKSTEDSFORHOLD

- Stk. 1. Arbejdsstående medarbejdere må ikke påtage sig at udføre skorstensfejerarbejde for egen regning.
- Stk. 2. Organisationerne er enige om, at det bør tilstræbes, at industriarbejde adskilles fra normalt arbejde.
- Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for værkstedsplads. Når Forbundet klager over værkstedsforholdene, undersøger lauget og Forbundet i forening værkstedet.

## § 9. ANSÆTTELSES- OG AFSKEDIGELSESFORHOLD

- Stk. 1. Medarbejdere ansættes på ugeløn.
- Stk. 2. Opsigelsesfristen er 14 dage fra arbejdsgiverside og 1 uge fra arbejdstagerside på en fredag.
- Stk. 3. Opsigelsen skal være skriftlig og motiveret.
- Stk. 4. Efter 2 års ansættelse er opsigelsesfristen fra arbejdsgiverside på 4 uger til en fredag.
- Opnået anciennitet overføres kun ved genansættelse inden for en periode af 3 måneder.
- Stk. 5. Efter 3 års ansættelse er opsigelsesfristen fra arbejdsgiverside på 6 uger til en fredag.
- Opnået anciennitet overføres kun ved genansættelse inden for en periode af 3 måneder.
- Stk. 6. Ovenstående regler suspenderes i tilfælde af en skorstensfejersvends ansættelse som skorstensfejermester.
- Stk. 7. Opsigelsesvarsel bortfalder ved grov pligtforsømmelse samt, når svenden i gentagelsestilfælde udebliver fra arbejdet uden aftale med mesteren.
- Stk. 8. Enhver afsked kan gøres til genstand for mægling i henhold til indgået aftale om norm for regler for behandling af faglig strid. (Normen).

## § 10. FERIE

- Stk. 1. **Ferieloven**  
Alle medarbejdere er omfattet af Ferielovens bestemmelser.  
Feriegodtgørelse udgør 12,5 % af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og indbetales til Feriekonto.
- Stk. 2.1. Afkald på ret til ferie er ugyldig. Enhver aftale, hvorved der gives afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferieudlæg, er ugyldig.
- Stk. 2.2. Feriepengene udbetales ved at lønmodtageren benytter ATPs hjemmeside [www.atp.dk](http://www.atp.dk), hvor lønmodtageren selv taster ferieperiode ind. På samme hjemmeside kan lønmodtageren se, hvor mange feriepenge arbejdsgiveren har indbetalt
- Stk. 3. Svende ansat i København Kommune har krav på fuld løn under ferie med et tillæg på 1,5 % af grundlønnen.
- Stk. 4. Der ydes svende med mindst 10 års ansættelse i samme plads/distrikt én uges ekstra løn årligt i forbindelse med afholdelse af ferie. Denne regel er dog ikke gældende for svende ansat i Københavns Kommune.
- Stk. 5. Der er ret til frihed med fuld løn på grundlovsdag, den 24. og 31. december.
- Det forudsættes, at dagene falder på en arbejdsdag.
- Der er ret til frihed dagen efter Kristi Himmelfartsdag. Dagen afholdes som en feriefri dag.
- Yderligt gældende for København City.**
- Stk. 6. Svende ansat ved Københavns Skorstensfejervæsen har fredagen efter Kristi Himmelfartsdag fri med fuld løn.
- Stk. 7. Der gives svende, ansat i Københavns Skorstensfejervæsen, i forbindelse med jubilæum, fridage med fuld løn, efter ansættelse i Københavns Skorstensfejervæsen i henholdsvis 25 og 40 år.
- Stk. 8. 1. maj er for svende ansat i Københavns Skorstensfejervæsen, fridag med den til enhver tid gældende løn.
- Stk. 9. Der gives medarbejdere over 60 år fire årlige seniorfridage, som betales med den til enhver tid gældende løn.

Fridagen aftales i distriktet efter ferielovens regler om restferie.

# § 11.

## FRITVALGSKONTO

(OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY)

Stk. 1. Der oprettes en fritvalgkonto for hver medarbejder. Ved oprettelse af kontoen aftales medarbejderens valg i henhold til stk. 3. Herefter har medarbejderen mulighed for at ændre sit valg én gang årligt. Valget skal meddeles arbejdsgiveren for at kunne anvendes det efterfølgende ferieår, 1 måned før ferieårets udløb.

Stk. 2. På kontoen indsættes:  
2,5 % af ferieberettiget løn (feriefridagsbetaling)

2,0 % af ferieberettiget løn til brug for fritvalg, omsorgsdage, seniorordning, pension.

Frihed til lægebesøg og barnets 2. sygedag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt fra fritvalgkontoen

- Pr. første 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettede løn med 1 %, i alt 5,5% af den ferieberettede løn
- Pr. første 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettede løn med 1 %, i alt 6,5% af den ferieberettede løn
- Pr. første 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettede løn med 1 %, i alt 7,5% af den ferieberettede løn

Der beregnes arbejdsmarkedspension af fritvalgkontoen.

På samme betingelser som for beregning af feriegodtgørelse under sygdom, beregnes procent af sygelønnen til fritvalgkontoen (feriefridage og fritvalg).

Stk. 3. **Feriefridage.**

Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:

- I perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020 kan medarbejderen afholde maks. 4 feriefridage med betaling på 1.500 kr. pr. dag.
- Fra 1. januar 2021 kan medarbejderen hvert år afholde maks. 5 feriefridage i perioden 1. januar til 31. december med betaling på 1.500 kr. pr. dag.
- Aftale, hvor stor en del af procenten, der kan indbetales til pension.
- Aftalen om pensionsindbetalingsprocenten aftales 1. måned før ferieårets afslutning.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen.

Stk. 4. Indestående på kontoen skal ved kalenderårets udløb udbetales med første lønudbetaling i det nye kalenderår. Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling.

Kontoen må ikke udvise underskud.

I tilfælde af dødsfald tilfalder indeståendet på fritvalgkontoen afdødes bo.

København City dog undtaget for bestemmelsen vedr. feriefridage, da de har fuld løn på feriefridage.

## § 12. SENIORORDNING (OGSÅ GÆLDENDE FOR KØBENHAVN CITY)

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgkontoen til finansiering af seniorfridage max. 32 dage pr. år.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 15. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgkonto.

Dette kan begynde 5 år før seniorordningen kan iværksættes. Seniorordningen skal fra medarbejders side adviseres skriftligt senest 1. november, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i seniorordningen det kommende kalenderår, og hvor stor en andel af fritvalgkontoen medarbejderen ønsker at opspare.

## § 13. UDDANNELSESFORHOLD

Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderne skal have adgang til deltagelse i efteruddannelse.

Efteruddannelse er kurser, der udbydes af Skorstensfejerbranchens efteruddannelsesudvalg.

Stk. 2. Virksomhederne og medarbejderne planlægger i januar måned uddannelsesplan for medarbejderen på basis af relevante kursusudbud i forhold til branchen.

Stk. 3. Dersom arbejdsgiveren modsætter sig medarbejderens deltagelse i skorstensfejerbranchens efteruddannelse, kan dette gøres til genstand for fagretlig behandling.

- Stk. 4. Der udbetales fuld løn under skoleophold, og refusion for tabt arbejdsfortjeneste udbetales til mesteren. I de tilfælde der ikke udbetales tabt arbejdsfortjeneste, bortfalder ordningen.
- Stk. 5. Er parterne enige, kan det omfatte anden faglig efteruddannelse.

## § 14.

### SKORSTENSFEJERFAGETS UDDANNELSESFOND

- Stk. 1. Overenskomstparterne oprettede pr. 1. marts 2000 en uddannelsesfond. Fonden finansieres ved, at medlemsvirksomhederne af Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 betaler 0,30 % af ferieberettiget løn for de af virksomhedens ansatte, der er underlagt denne overenskomst.

Beløbet anvendes efter nærmere aftalte retningslinjer i skorstensfejerfagets faglige udvalg og efteruddannelsesudvalget.

Beløbet afregnes helårligt inden udgangen af januar måned i det efterfølgende år.

Uddannelsesfondens midler varetages og anvendes i henhold til den mellem parterne gældende fundats for skorstensfejerfagets uddannelsesfond.

### FIU UDDANNELSESFOND

- Stk. 2. Til videreuddannelse af tillidsmænd og arbejdsmiljørepræsentanter betaler Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 til den mellem hovedorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark oprettede Uddannelsesfond efter de til enhver tid gældende bestemmelser p.t. 40,00 øre pr. time.

### SKORSTENSFEJERBRANCHENS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

- Stk. 3a. Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Dette betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtet til at deltage i den fornødne uddannelse.

Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceafklaring samt kompetenceplanlægning. For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en kompetenceudviklingsfond for skorstensfejerbranchen.



- Stk. 3b. **Formål:**  
Skorstensfejerbranchens kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.
- Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelser på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.
- Stk. 3c. **Fonden:**  
Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er beskrevet i vedtægterne.
- Stk. 3d. Parterne repræsenteres ligeligt i bestyrelsen. Posten som formand for fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra hhv. arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode. Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedure samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.
- Stk. 3e. Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:
- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen, idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter m.v.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85% af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
  - Virksomhedens udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsten.
- Stk. 3f. Der kan først – med mindre bestyrelsen i enighed træffer anden beslutning – ydes tilskud fra fonden, når overenskomstens efteruddannelsesbestemmelser i § 13 er udtømt. Dette gælder såvel for medarbejder som for virksomhed.
- Stk. 3g. Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse. Hvis fondens formue overstiger 1½ års indbetaling, skal bestyrelsen træffe beslutning om ændrede tilskudskriterier eller nedsat indbetaling.

- Stk. 3h. Parterne er enige om, at fonden administreres af skorstensfejerfagets uddannelsessekretariat ved EVU.
- Stk. 3i. **Indbetaling til fonden:**  
Virksomheden betaler fra 1. april 2009 kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge.

Bidrag til de 3 uddannelsesfonde opkræves samlet via Administrationsfællesskabet i PensionDanmark.

- Stk. 3j. **Tiltrædelsesoverenskomst - Indbetaling til fonde.**  
Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler inden for overenskomstens dækningsområde. Hvor betalingsforpligtelsen følger af en lokaloverenskomst eller en tiltrædelsesaftale, tillægges de overenskomstmæssige uddannelsesfondsbidrag et af organisationerne fastsat administrationsbidrag.

De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

## § 15. PENSIONSORDNING

- Stk. 1. Parterne er tilsluttet PensionDanmark.
- Stk. 2. Pensionsbidrag beregnes af ferieberettiget løn, feriepenge og fritvalgsmidler.
- Stk. 3. Den ansattes andel udgør 1/3, arbejdsgiverens andel udgør 2/3.
- Stk. 4. Der indbetales 12 %, fordelt med 8 % af arbejdsgiver og 4 % af arbejdstager.

Præmiebetaling til Sundhedsordning udgør 0,2 % af ferieberettiget løn, feriepenge og fritvalgsmidler. Præmien betales af arbejdsgiveren.

Vedr. pension til lærlinge henvises der til Lærlingebestemmelsernes § 3 stk. 10a.

- Gældende for København og Frederiksberg**
- Stk. 5. Svende ansat i Københavns Kommune, er ikke underlagt ovenstående ordninger.

Der henvises her til gældende pensionsvedtægter for København.

Pr. 1. marts 2017 stiger arbejdsgiverbidraget til arbejdsmarkedspensionen med 0,85 %, det samlede bidrag udgør herefter 12 %. Arbejdstagerbidraget udgør 5 %.

Der etableres en forsikring for samtlige ansatte i København City, som omhandler kritisk sygdomsdækning og med en udbetaling på kr. 100.000,- til den sygdomsramte.

- Stk. 6. For Frederiksbergs vedkommende foretages pensionsindbetalingen af mesteren med det beløb, som svendene ønsker skal anvendes til dette dog mindst med den procentsats, der er gældende på landsplan. Pensionsbidraget beregnes på samme måde som beskrevet i stk. 2. og 3.

Pensionsbidraget beregnes af den gældende timeløn for Københavns Amt inklusive pensionstillæg og feriepenge for samme område.

## § 16. ORGANISATIONSFORHOLD SAMT TILLIDSMANDSREGLER

- Stk. 1. En ansat der er tillidsmand for forbundet, må ikke hindres i at udføre sit organisations- arbejde, med organisationsarbejde menes tillidsmandskurser, mæglings- og organisationsmøder, overenskomstforhandlinger samt kreds- og afdelingsbestyrelsesarbejde. Ønske om frihed fra arbejdet skal så vidt muligt varsles med 14 dage.
- Stk. 2. Svende ansat i København har ret til, på hvert værksted, at vælge en talsmand, hvis opgave er at fremføre svendenes synspunkter.
- Stk. 3. Virksomheder underlagt overenskomst mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørarbejderforbundet er forpligtiget til kun at lade skorstensfejerarbejde udføre af skorstensfejersvende, som er i et egentligt ansættelsesforhold i henhold til gældende overenskomst.

Denne regel gælder ikke for skorstensfejermestre, autoriseret af en kommune/kommuner og organiseret i Skorstensfejerlauget.

## § 17.

### NORM FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

- Stk. 1. Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.
- Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde foretages, jf. dog pkt. 5, stk. 2., såfremt en af parterne forlanger det.

#### Punkt 1

- Stk. 1. Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.
- Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde foretages, jf. dog pkt. 5., stk. 2., såfremt en af parterne forlanger det.

#### Punkt 2

- Stk. 1. Mæglingsudvalget skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og 2 af Skorstensfejerkredsen i Blik- og Rørarbejderforbundet.

#### Punkt 3

- Stk. 1. Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling i København indenfor en frist af 3 hverdage og i provinsen inden for en frist af 5 hverdage.
- Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan indkaldes.
- Stk. 3. Samtidigt med at en af organisationerne begærer mægling afholdt, skal det meddeles den anden organisation, hvem der på dennes vegne vil deltage i mæglingen. Den anden organisation er derfor forpligtet til så snart som muligt at give den klagende organisation en tilsvarende meddelelse om navnene på sine repræsentanter ved mæglingsmødet.

#### Punkt 4

- Stk. 1. Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til videre behandling mellem de undertegnede organisationer.

#### Punkt 5

- Stk. 1. Lykkes det heller ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en foreliggende priskurant med almindelige bestemmelser eller en almindelig mellem organisationerne bestående overenskomst eller en tvist

om afskedigelse, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger dette og ingen arbejdsstandsning, som følge af en sådan uenighed, må finde sted, før de nævnte regler er iagttaget.

- Stk. 2. I alle tilfælde skal mæglingen forsøges, jf. pkt. 3 og pkt. 4, forinden arbejdsstandsning iværksættes - medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages, ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige herom.
- Stk. 3. Opnås i sidstnævnte tilfælde ikke enighed om at lade sagen afgøre ved voldgift, har begge organisationer ret til, gennem anvendelse af arbejdsstandsning, at føre deres krav igennem.
- Stk. 4. Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for arbejdsretten.

#### **Punkt 6**

- Stk. 1. Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Lauget og 2 af Forbundet samt en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer.
- Stk. 2. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode formanden for arbejdsretten om at udnævne ham.

#### **Punkt 7**

- Stk. 1. Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senere 6 dage efter den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i deres forhandlinger. Sagen går efter denne afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.
- Stk. 2. Over rettens forhandlinger føres protokol, der, efter hver sags afslutning, underskrives af samtlige medlemmer af retten også af opmanden, såfremt han har voteret i sagen.
- Stk. 3. Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

#### **Punkt 8**

- Stk. 1. Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerlig at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

### **Punkt 9**

- Stk. 1. Til dækning af udgifter, som måtte være foranlediget ved voldgiftsrettens virksomhed, deponeres der af hver af parterne et lige stort beløb. Retten tager i sit første møde beslutning om størrelsen af dette, som ikke må være under kr. 50 kr. og ikke større end kr. 100.

Beløbene kan, hvis det senere måtte vise sig fornødent, forlanges forøget. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne der skal betale sagens omkostninger.

De herefter tiloversblevne beløb tilbagebetales parterne.

### **Punkt 10**

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



## SÆRAFSNIT FOR VENTILATIONSRENSNING

### § 1. ARBEJDSFORHOLD

Stk. 1. Arbejdstiden er den til enhver tid gældende mellem arbejdsmarkedets hovedorganisationer (LO og DA).

Stk. 2. Den normale arbejdstid er 37 timer pr. uge, eksklusiv en halv times frokostpause.

Normal arbejdstid er mellem kl. 07.00 og 17.00.

Stk. 2a. **Forkortet arbejdstid**

For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af nedslidning, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid. Aftaler skal indgås skriftligt og godkendes af organisationerne inden de kan træde i kraft.

Organisationerne har udarbejdet bilag A "Aftale om forkortelse af arbejdstiden", som skal benyttes ved indgåelse af aftale om forkortet arbejdstid og indsendes til organisationerne. Bilag A "Aftale om forkortelse af arbejdstiden" er indsat sidst i overenskomsten.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid §17.

Stk. 3. Parterne på den enkelte arbejdsplads forhandler sig til rette om, hvordan den normale arbejdstid lægges på ugedagene samt eventuelt 1 times frokostpause.

Stk. 4. Arbejdstiden inden for ovennævnte rammer, skal lægges for mindst 3 måneder ad gangen.

## § 2. ARBEJDSLØN

### **Tidligere Københavns amt, indbefatter følgende kommuner:**

Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje Taastrup, Ishøj, Egedal, Lyngby-Taarbæk, Rødovre, Rudersdal, Tårnby, Vallensbæk, Furesø samt Frederiksberg.

Stk. 1

#### **Gældende lønsatser pr. 1. marts 2020**

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.391,56
	Mestersvend pr. måned	kr.	36.591,11
Provinsen:	Ugeløn	kr.	7.749,68
	Mestersvend pr. måned	kr.	33.809,66

#### **Gældende lønsatser pr. 1. marts 2021**

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.559,39
	Mestersvend pr. måned	kr.	37.322,93
Provinsen:	Ugeløn	kr.	7.904,67
	Mestersvend pr. måned	kr.	34.485,85

#### **Gældende lønsatser pr. 1. marts 2022**

Tidl. Københavns Amt:	Ugeløn	kr.	8.730,58
	Mestersvend pr. måned	kr.	38.069,39
Provinsen:	Ugeløn	kr.	8.062,76
	Mestersvend pr. måned	kr.	35.175,57

#### **Denne løn er gældende indtil 28. februar 2023.**

Der indledes lønforhandlinger inden 1. marts 2023.

For Frederiksbergs vedkommende er timelønnen den som i Tidl. Københavns Amt tillagt pensionsbidrag for arbejdsgiveren.

Stk. 2.

Det er aftalt mellem parterne, at lønperioden er på 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen skal være disponibel den første torsdag efter lønperiodens afslutning.



Ved sygdom, ferie og orlov skal lønseddel fremsendes til medarbejder. Mesteren skal udlevere en lønspecifikation, som skal indeholde følgende:

- LØNPERIODE
- ANTAL TIMER
- EVENTUELLE TILLÆG
- SYGEDAGPENGE
- FERIEPENGE 12,5% opsparede og afholdte dage
- FERIEFRIDAGE 2,5% afholdte dage
- PENSIONS BIDRAG
- ATP
- SKATTEBEREGNING
- ARBEJDMARKEDSBIDRAG
- FRITVALGSORDNING opsparede- og forbrugte midler, samt restbeløb
- SENIORORDNING
- BØRNEOMSOGSDAG antal afholdte dage
- OPSPARING
- AFHOLDELSE
- REST DAGE TIL AFHOLDELSE
- OPSPAREDE MIDLER
- FORBRUGTE MIDLER
- RESTBELØB

### § 3.

#### REJSEARBEJDE UDEN OVERNATNING

Bestemmelserne er opdelt i 3 grupper:

- A. Afregning fra virksomhedens adresse
- B. Generelle bestemmelser
- C. Befordringsgodtgørelse

Forudsætningen for anvendelse af tillæg for rejsearbejde er, at der sker transport til og fra arbejdsstedet samme dag.

##### **A - Afregning fra virksomhedens adresse**

For medarbejdere, som er antaget til en virksomheds adresse gælder:

- Stk. 1. Virksomhedens adresse er det værksted medarbejderen udsendes fra.

##### **B - Generelle bestemmelser**

- Stk. 1. **Arbejde inden for en grænse på 7 km**

Ved arbejder, der udføres inden for en afstand på 7 km i fugleflugt fra virksomhedens adresse, betales intet tillæg for rejsearbejde.

Stk. 2. **Arbejde uden for en grænse på 7 km i fugleflugt.**

Ved arbejde af mere end 1 arbejdsdags varighed, der udføres uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse, betales til dækning af vej tid og befordring de anførte beløb (afstandsregner på Blik & Rørs hjemmeside).

Ved arbejder af 1 arbejdsdags varighed eller derunder, som udføres uden for 7 km's afstand fra virksomhedens værkstedsadresse, betales intet tillæg for rejsearbejde. Der betales normal timebetaling samt eventuelt overtidstillæg for medgået transporttid (iht. Krak ruteplan) samt kørselsgodtgørelse (statens takster) ved brug af eget køretøj.

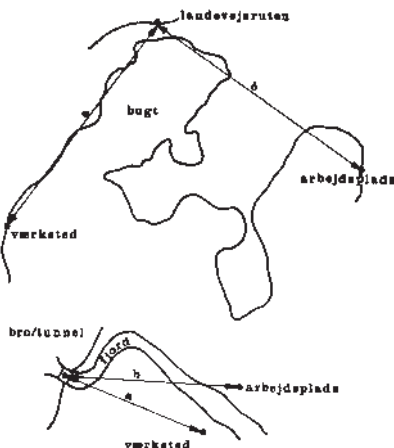
Stk. 3. **Afbrydelse af arbejde**

Såfremt et arbejde, for hvilket der ydes tillæg for rejsearbejde, afbrydes uden en af medarbejderen tilregnelig grund, betales tillæg for rejsearbejde for hele dagen samt betaling af tid og overtid hjem fra evt. ny arbejdsplads ved længere rejsetid hjem. I modsat fald betales kun for de præsterede arbejdstimer.

Stk. 4. **Måling af afstand i luftlinje**

Vejlængder måles i luftlinje. Måling af afstand i luftlinje sker ved anvendelse af det særlige afstandsregner på Blik & Rørs hjemmeside. Afstandsmålinger fortaget mellem 2 adresser i måleprogrammet og kan ikke gøres til genstand for fagretslig behandling.

Hvor vejføringen bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden til arbejdsstedet forøges med mere end 25% i forhold til luftlinjen, måles afstanden i luftlinje mellem virksomheden og arbejdsstedet via et mellemliggende punkt på den nærmeste vejføring (Se eks.).



Stk. 5. **Tillæg for rejsearbejde ved overarbejde**

Der betales ikke tillæg for overarbejdstimer. Ved arbejde, der udføres ud over 75 km fra virksomhedens adresse, betales et beløb på:

- Pr. 1. marts 2020 kr. pr. time = 18,85
- Pr. 1. marts 2021 kr. pr. time = 19,15
- Pr. 1. marts 2022 kr. pr. time = 19,46

pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud.

Stk. 6. **Satser.**

Afstand Tillæg for rejsearbejde		1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
Km over	Km t.o.m.	øre/tim	øre tim	øre tim
7	10	935	950	965
10	13	1310	1330	1350
13	16	1665	1690	1720
16	20	2165	2200	2235
20	25	2730	2775	2820
25	30	3175	3225	3275
30	35	3475	3530	3585
35	40	3675	3735	3795
40	45	3985	4050	4115
45	50	4370	4440	4510
50	55	4725	4800	4875
55	60	5105	5185	5270
60	65	5480	5570	5660
65	70	5855	5950	6045
70	75	6230	6330	6430
75 og herover		8365	8500	8635

Stk. 7. **Tillæg for rejsearbejde ved kørsel i arbejdsgiverens motorkøretøj**

Når arbejdsgiveren efter aftale stiller motorkøretøj til rådighed, betales 50% af ovennævnte tillæg for rejsearbejde.

Stk. 8. **Anvendelse af afstandsregner.**

Forudsætningen for at anvende det særlige måleprogram er, at de to punkter for beregning af tillæg for rejsearbejde har en postadresse, der forefindes i programmet. Hvor det ikke lader sig gøre at finde et arbejdsstedets postadresse i programmet, er det midten af arbejdsstedets matrikelnummer, der er gældende.

Hvis der er tale om andre opgaver, hvor arbejdsstedet ikke refererer til et konkret matrikelnummer, måles der fra skurvognens placering.

Stk. 9. **Udgifter til færge, bro eller vejafgift.**  
Hvis det er aftalt, at medarbejderen benytter eget eller virksomhedens køretøj i forbindelse med arbejdet, og dette medfører udgifter til færge, bro eller vejafgift, betales disse af virksomheden.

Stk. 10. **Regulering af tillæg for rejsearbejde.**  
Tillæg for rejsearbejde med 1,6% pr. 1. marts hvert år indtil overenskomsten fornyes.

### **C - Befordringsgodtgørelse.**

Stk. 1. **Befordringsgodtgørelse**  
Når en medarbejder benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der herfor en godtgørelse pr. kørt km i henhold til statens regler. Virksomheden fører den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor.

I satsene er det forudsat, at medarbejderen uden ekstrabetaling medbringer sit håndværktøj som svarende til hvad der kan være i en håndværktøjskasse (skruetrækker, skiftenøgle, hammer mv.).

Stk. 2. **Rejsearbejde med overnatning.**  
Betaling iht. Overenskomsten § 4 stk. 3, samt betaling for ud- og hjemkørsel en gang pr. uge, med timeløn og tillæg for overarbejde hvis dette gøres uden for normal arbejdstid. Betaling for færge, bro, vejafgift, evt. parkeringsafgift, samt statens takster ved brug af egen køretøj, betales af virksomheden.

## **§ 3. A. OVERTIDSBETALING**

### **Overarbejde**

Overarbejde betales med følgende tillæg:

Stk. 1: **Første og anden time**  
Ved overarbejde i fortsættelse af den almindelige arbejdsdag betales pr. time for første og anden time således:

- Pr. 1. marts 2020 kr. 40,49
- Pr. 1. marts 2021 kr. 41,14
- Pr. 1. marts 2022 kr. 41,79

Stk. 2: **Øvrige timer**  
For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage.

- Pr. 1. marts 2020 kr. 113,49
- Pr. 1. marts 2021 kr. 115,30
- Pr. 1. marts 2022 kr. 117,15

Stk. 3: **Mellemtimer ved overarbejde**

I mellemtimerne fra almindelig arbejdstids ophør til påbegyndelse af varslet overarbejde betales overtidstillæg, jf. stk. 1 og 2.

**Forskudt arbejdstid**

Forskudt arbejdstid betales i forbindelse med ventilations rensning, med følgende tillæg fra og med begyndelsen af den lønningsuge, hvori startdatoen indgår:

Stk. 1: **Betaling for forskudt arbejdstid**

Hvor dele af den forskudte arbejdstid slutes efter kl. 17.00 frem til kl. 22.00 betales tillæg pr. time for arbejde udført i dette tidsrum således:

- Pr. 1. marts 2020 kr. 22,30
- Pr. 1. marts 2021 kr. 22,68
- Pr. 1. marts 2022 kr. 23,02

Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 22.00 til kl. 07.00 betales tillæg pr. time for udført i dette tidsrum således:

- Pr. 1. marts 2020 kr. 43,79
- Pr. 1. marts 2021 kr. 44,49
- Pr. 1. marts 2022 kr. 45,20

Stk. 2: **Varighed og etablering**

Forskudt arbejdstid skal varsles med 3 x 24 timers varsel. Arbejdstid, der ligger mellem kl. 07.00 og 17.00, er ikke forskudt arbejdstid og giver derfor ikke adgang til tillæg. Hvis varslingsbestemmelserne ikke overholdes, eller hvis den forskudte arbejdstid etableres for kortere tid end 1 uge, betales for de timer, der ligger i tidsrummet kl. 17.00-07.00 i henhold til § 3. A, stk. 1-2-3.

Stk. 3: **Overarbejdsbetaling ved forskudt arbejdstid**

Arbejde ud over den almindelige arbejdsdags fastsatte timer betales i henhold til § 3. A, stk. 1-2-3.

Stk. 4: Det tilstræbes, at overarbejde afspadseres.

## § 3. B. VAGTORDNING

Stk. 1. Vagtordning aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen og betales med minimum kr. 2.500.

Vagtordning aftales med 14 dages varsel og kan maksimalt udgøre 2 uger over en periode på 2 måneder. Der er mulighed for at aftale weekendvagt, dette betales med kr. 1.200. Weekendvagt defineres fra arbejdstids ophør fredag til arbejdets begyndelse mandag.

Weekendvagt skal aftales med 14 dages varsel.

Vagtordning på enkeltstående hverdage betales med kr. 450 pr. dag. Vagtordning på enkeltstående hverdage skal varsles med mindst et døgn og kan maksimalt udgøre 5 hverdage pr. måned.

Aftalen skal være skriftlig.

Udkald i forbindelse med ovenstående vagtordninger, afregnes i henhold til § 3. A, stk. 2.

Arbejdsgiver stiller telefon og arbejdsvil til rådighed under vagten, samt om muligt arbejdscomputer med adgang til ejendomsoplysninger.

Stk. 2. **Telefonpasning**

For telefonpasning uden udkald, fra arbejdstids ophør og indtil kl. 20.00 på hverdage, betales kr. 100 pr. dag.

Telefonpasning kan maksimalt udgøre 10 hverdage pr. måned. Aftalen skal være skriftlig.



## § 4. TILLÆGSBETALING Tillæg ved skiftende arbejdssteder

- Stk. 1 Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder med ventilationsrensning på skiftende arbejdssteder, hvor AT-meddelelse nr. 1.03.1 - Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder - gælder. Hvis det er aftalt, at medarbejderen ikke kører hjem til virksomheden i frokostpausen, betales nedenstående tillæg til delvis dækning af omkostninger ved fortæring m.m.
- Pr. 1. marts 2020 kr. 59,13 pr. dag
  - Pr. 1. marts 2021 kr. 60,08 pr. dag
  - Pr. 1. marts 2022 kr. 61,04 pr. dag
- Stk. 2. For hver nat medarbejderen beordres til at ligge ude, betaler arbejdsgiveren regning for almindelig kost og logi på anerkendt hotel, pensionat el. lignende efter godkendt regning samt et udetillæg på 15 % af gældende dagløn. Der skal være adgang til bad og toilet.
- Stk. 3. Dokumenterede ekstraudgifter for medarbejderen, skal dækkes ved udlån til anden virksomhed. Transporttid, ud over den normale arbejdstid, betales iht. Rejsearbejde – uden overnatning.

## § 5. BESKYTTELSE/ARBEJDSTØJ

Virksomheden udleverer personlige værnemidler briller, masker, handsker mv.

- Stk. 1. Der er adgang til én årlig helbredsundersøgelse i arbejdstiden, uden løntab, hos egen læge.

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

Lægeregning betales af arbejdsgiveren.

Medarbejderen skal gøre lægen opmærksom på, at han/hun er ansat som ventilationsrenser.

Følgende punkter skal indgå i helbredsundersøgelsen:

- Kolesteroltal.
- Blodsukkermåling.
- Lungetest.
- Tjek af bevægeapparat; ryg, nakke, skuldre, knæ og hofte.
- Samt en dialog om sundhed og livsstil, herunder vægt, kost, rygning, alkohol og motion.

Stk. 2. Arbejdsgiveren udleverer/betaler arbejdstøj efter behov.

Ved ansættelse udleveres tøjpakke som består minimum af:

- To arbejdsjakker, to par arbejdsbukser, to T-shirt, to skjorter og et par sikkerhedssko.

## § 6. SYGDOM/ARBEJDSULYKKE

Stk. 1. Ved indtrædelse af arbejdsulykke udbetales der fuld løn i 10 uger efter ulykken.

Dog fradrages beløb, der i henhold til gældende lov dækkes af sygesikringen eller arbejdsgiverens ansvarsforsikring. Ved arbejdsulykke forstås sygdom forårsaget ved arbejdets udførelse.

Stk. 2. Til medarbejdere yder arbejdsgiveren i indtil 6 uger fra første hele fraværsdag, ved rettidigt anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling minimum som følger:

- Pr. 1. marts 2020 kr. 162,71 pr. time.
- Pr. 1. marts 2021 kr. 165,31 pr. time.
- Pr. 1. marts 2022 kr. 167,95 pr. time.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.

Beløbene indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Opsigelse under sygdom kan ikke finde sted de første 4. uger af sygeperioden.

Stk. 3. **Barnets 1. sygedag**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Der ydes betaling med den ved lovgivning fastsatte maksimale sygedagpengesats.



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

Der ydes betaling med den overenskomstmæssige fastsatte løn i henhold til paragraf 2.

Stk. 4. **Barnets hospitalsindlæggelse**

Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejder indlægges sammen med barnet i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. 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 indenfor en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelser.

Der ydes medarbejderen, ved denne frihed, samme sats som ved sygdom gældende:

Pr. 1. marts 2020 kr. 162,71 pr. time.

Pr. 1. marts 2021 kr. 165,31 pr. time.

Pr. 1. marts 2022 kr. 167,95 pr. time.

Note: Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelser forstås: Et brev fra hospitalet om at hospitalet anbefaler eller henstiller til, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig dokumentation for "nødvendigheden". En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Stk. 5. **Børneomsorgsdage**

Medarbejdere har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen svarende til 7,4 normaltimer pr. dag.

Stk. 6. Ved virkning fra 1. juli 2007 etableres der en sundhedsforsikring i Pension Danmark for pensionsberettigede medlemmer omfattet af overenskomsten.

Sundhedsforsikringsordningen vil være den pt. billigste ordning i Pension Danmark.

Virksomheden betaler præmien.

## § 7.

### BARSELORLOV – FORÆLDREORLOV

Stk. 1. **Graviditets- og Barselorlov**

Kvindelige medarbejdere har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselorlov) i indtil 14 uger.

Stk. 2. **Fædreorlov.**

Kan afholdes i forbindelse med fødsel, modtagelse af barnet i hjemmet eller ved aftale indenfor de første 14 uger, med 2 uger. Lønnen er den til enhver tid gældende ugeløn dog max:

- Pr. 1. marts 2020 kr. 175,45 pr. time
- Pr. 1. marts 2021 kr. 178,26 pr. time
- Pr. 1. marts 2022 kr. 181,11 pr. time

Stk. 3. **Forældreorlov**

På samme betingelser som i stk. 1 og i forlængelse af de 14 ugers barselorlov, yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i op til 13 uger. Af disse 13 uger har moderen ret til at afholde 5 uger og faderen ret til at afholde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til hver af forældrene ikke, bortfalder betalingen.

Fædrene kan afholde 8 ugers forældreorlov i forlængelse af de i stk. 2 nævnte 2 uger, såfremt der er enighed om dette og arbejdsgiveren er berettiget til at modtage refusion.

Stk. 4. **Adoption.**

Under samme betingelser som i stk. 1, 2 og 3, har adoptanter ret til løn under barsel og orlov.

Stk. 5. Ovenstående beløb indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen i stk. 1-2-3-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats.

Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

**Bilag 1 "Barselorlov – Forældreorlov" – indsat sidst i overenskomsten.**

## § 8. ARBEJDS- OG VÆRKSTEDSFORHOLD

- Stk. 1. Arbejdsgiveren skal sørge for værkstedsplads. Når Forbundet klager over værksteds-forholdene, undersøger lauget og Forbundet værkstedet i forening.

## § 9. ANSÆTTELSES- OG AFSKEDIGELSESFORHOLD

- Stk. 1. Medarbejdere ansættes på ugeløn.
- Stk. 2. Opsigelsesfristen er 14 dage fra arbejdsgiverside og 1 uge fra arbejdstagerside på en fredag.
- Stk. 3. Opsigelsen skal være skriftlig og motiveret.
- Stk. 4. Efter 2 års ansættelse er opsigelsesfristen fra arbejdsgiverside på 4 uger til en fredag.
- Opnået anciennitet overføres kun ved genansættelse inden for en periode af 3 måneder.
- Stk. 5. Efter 3 års ansættelse er opsigelsesfristen fra arbejdsgiverside på 6 uger til en fredag.
- Opnået anciennitet overføres kun ved genansættelse inden for en periode af 3 måneder.
- Stk. 6. Opsigelsesvarsel bortfalder ved grov pligtforsømmelse samt, når den ansatte i gentagelsestilfælde udebliver fra arbejdet uden aftale med arbejdsgiveren.
- Stk. 7. Enhver afsked kan gøres til genstand for mægling i henhold til indgået aftale om norm for regler for behandling af faglig strid. (Normen).

## § 10. FERIE

- Stk. 1. **Ferieloven**  
Alle medarbejdere er omfattet af Ferielovens bestemmelser. Feriegodtgørelse udgør 12,5 % af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og indbetales til Feriekonto.
- Stk. 2.1. Afkald på ret til ferie er ugyldig. Enhver aftale, hvorved der gives afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferieudlæg, er ugyldig.
- Stk. 2.2. Feriepengene udbetales ved at lønmodtageren benytter ATPs hjemmeside [www.atp.dk](http://www.atp.dk), hvor lønmodtageren selv taster ferieperiode ind. På samme hjemmeside kan lønmodtageren se, hvor mange feriepenge arbejdsgiveren har indbetalt
- Stk. 3. Der er ret til frihed med fuld løn på grundlovsdag, den 24. og 31. december.
- Det forudsættes, at dagene falder på en arbejdsdag.
- Der er ret til frihed dagen efter Kristi Himmelfartsdag. Dagen afholdes som en feriefridag.

## § 11. FRITVALGSKONTO

- Stk. 1. Der oprettes en fritvalgkonto for hver medarbejder. Ved oprettelse af kontoen aftales medarbejderens valg i henhold til stk. 3. Herefter har medarbejderen mulighed for at ændre sit valg én gang årligt. Valget skal meddeles arbejdsgiveren for, at kunne anvendes det efterfølgende ferieår, 1 måned før ferieårets udløb.
- Stk. 2. På kontoen indsættes:  
2,5 % af ferieberettiget løn (feriefridagsbetaling)  
2,0 % af ferieberettiget løn til brug for fritvalg, omsorgsdage, seniorordning, pension.
- Frihed til lægebesøg og barnets 2 sygedag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt fra fritvalgkontoen
- Pr. første 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettede løn med 1 %, i alt 5,5% af den ferieberettede løn
  - Pr. første 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettede løn med 1 %, i alt 6,5% af den ferieberettede løn
  - Pr. første 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettede løn med 1 %, i alt 7,5% af den ferieberettede løn

Der beregnes arbejdsmarkedspension af fritvalgkontoen.

På samme betingelser som for beregning af feriegodtgørelse under sygdom, beregnes procent af sygelønnen til fritvalgkontoen (feriefridage og fritvalg).

Stk. 3.

### **Feriefridage**

Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:

- I perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020 kan medarbejderen afholde maks. 4 feriefridage med betaling på 1.500 kr. pr. dag.
- Fra 1. januar 2021 kan medarbejderen hvert år afholde maks. 5 feriefridage i perioden 1. januar til 31. december med betaling på 1.500 kr. pr. dag.
- Aftale, hvor stor en del af procenten, der kan indbetales til pension.
- Aftalen om pensionsindbetalingsprocenten aftales 1. måned før ferieårets afslutning.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen.

Stk. 4.

Indestående på kontoen skal ved kalenderårets udløb udbetales med første lønudbetaling i det nye kalenderår.

Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling. Kontoen må ikke udvise underskud.

I tilfælde af dødsfald tilfalder indestændet på fritvalgkontoen afdødes bo.

## **§ 12. SENIORORDNING**

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgkontoen til finansiering af seniorfridage. max. 32 dage pr. år.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 15 Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgkonto.

Dette kan begynde 5 år før seniorordningen kan iværksættes. Seniorordningen skal fra medarbejders side adviseres skriftligt senest 1. november hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i seniorordningen det kommende kalenderår, og hvor stor en andel af fritvalgkontoen medarbejderen ønsker at opspare.

## § 13. UDDANNELSESFORHOLD

- Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderne skal have adgang til deltagelse i efteruddannelse.
- Efteruddannelse er kurser, der udbydes af Skorstensfejerbranchens efteruddannelsesudvalg.
- Stk. 2. Virksomhederne og medarbejderne planlægger i januar måned uddannelsesplan for medarbejderen på basis af relevante kursusudbud i forhold til branchen.
- Stk. 3. Dersom arbejdsgiveren modsætter sig medarbejderens deltagelse i skorstensfejerbranchens efteruddannelse, kan dette gøres til genstand for fagretlig behandling.
- Stk. 4. Der udbetales fuld løn under skoleophold, og refusion for tabt arbejdsfortjeneste udbetales til arbejdsgiveren. I de tilfælde der ikke udbetales tabt arbejdsfortjeneste, bortfalder ordningen.
- Stk. 5. Er parterne enige, kan det omfatte anden faglig efteruddannelse.

## § 14. SKORSTENSFEJERFAGETS UDDANNELSESFOND

- Stk. 1. Overenskomstparterne oprettede pr. 1. marts 2000 en uddannelsesfond. Fonden finansieres ved, at medlemsvirksomhederne af Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 betaler 0,30 % af ferieberettiget løn for de af virksomhedens ansatte, der er underlagt denne overenskomst.

Beløbet anvendes efter nærmere aftalte retningslinjer i skorstensfejer(fagets) branchen faglige udvalg og efteruddannelsesudvalget.

Beløbet afregnes helårligt inden udgangen af januar måned i det efterfølgende år.

Uddannelsesfondens midler varetages og anvendes i henhold til den mellem parterne gældende fundats for skorstensfejerfagets uddannelsesfond.

## FIU UDDANNELSESFOND

- Stk. 2. Til videreuddannelse af tillidsmænd og arbejdsmiljørepræsentanter betaler Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 til den mellem hovedorganisationerne Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark oprettede Uddannelsesfond efter de til enhver tid gældende bestemmelser p.t. 40,00 øre pr. time.

### SKORSTENSFEJERBRANCHENS KOMPETENEUDVIKLINGSFOND

- Stk. 3a. Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Dette betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtet til at deltage i den fornødne uddannelse.

Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceafklaring samt kompetenceplanlægning. For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en kompetenceudviklingsfond for skorstensfejerbranchen.

- Stk. 3b. **Formål:**  
Skorstensfejerbranchens kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udviklingen af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelser på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

- Stk. 3c. **Fonden:**  
Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er beskrevet i vedtægterne.

- Stk. 3d. Parterne repræsenteres ligeligt i bestyrelsen. Posten som formand for fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra hhv. arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode. Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedure samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

- Stk. 3e. Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:
- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen, idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter m.v.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85% af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
  - Virksomhedens udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsten.
- Stk. 3f. Der kan først – med mindre bestyrelsen i enighed træffer anden beslutning – ydes tilskud fra fonden, når overenskomstens efteruddannelsesbestemmelser i § 13 er udtømt. Dette gælder såvel for medarbejder som virksomhed.
- Stk. 3g. Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse. Hvis fondens formue overstiger 1 ½ års indbetaling, skal bestyrelsen træffe beslutning om ændrede tilskudskriterier eller nedsat indbetaling.
- Stk. 3h. Parterne er enige om, at fonden administreres af skorstensfejerfagets uddannelsessekretariat ved EVU.
- Stk. 3i. **Indbetaling til fonden:**  
Virksomheden betaler fra 1. april 2009 kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge.
- Bidrag til de 3 uddannelsesfonde opkræves samlet via Administrationsfællesskabet i PensionDanmark.
- Stk. 3j. Tiltrædelsesoverenskomst - Indbetaling til fonde.
- Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler inden for overenskomstens dækningsområde. Hvor betalingsforpligtelsen følger af en lokaloverenskomst eller en tiltrædelsesaftale, tillægges de overenskomstmæssige uddannelsesfondsbidrag et af organisationerne fastsat administrationsbidrag.
- De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere



## § 15. PENSIONSORDNING

- Stk. 1. Parterne er tilsluttet PensionDanmark.
- Stk. 2. Pensionsbidrag beregnes af ferieberettiget løn, feriepenge og fritvalgsmidler.
- Stk. 3. Den ansattes andel udgør 1/3, arbejdsgiverens andel udgør 2/3.
- Stk. 4. Der indbetales 12 %, fordelt med 8 % af arbejdsgiver og 4 % af arbejdstager.

Præmiebetaling til Sundhedsordning udgør 0,2 % af ferieberettiget løn, feriepenge og fritvalgsmidler. Præmien betales af arbejdsgiveren.

## § 16. ORGANISATIONSFORHOLD SAMT TILLIDSMANDSREGLER

- Stk. 1. En ansat der er tillidsmand for forbundet, må ikke hindres i at udføre sit organisations arbejde, med organisationsarbejde menes tillidsmandskurser, mæglings- og organisationsmøder, overenskomstforhandlinger samt kreds og afdelingsbestyrelsesarbejde. Ønske om frihed fra arbejdet skal så vidt muligt varsles med 14 dage.
- Stk. 2. Ansatte i ventilationsvirksomheder har ret til, på hvert værksted, at vælge en talsmand, hvis opgave er at fremføre medarbejdernes synspunkter.

## § 17. NORM FOR REGLER FOR BEHANDLING AF FAGLIG STRID

- Stk. 1. Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.
- Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde foretages, jf. dog pkt. 5, stk. 2., såfremt en af parterne forlanger det.

### Punkt 1

- Stk. 1. Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Stk. 2. Mægling skal i alle tilfælde foretages, jf. dog pkt. 5, stk. 2., såfremt en af parterne forlanger det.

### **Punkt 2**

Stk. 1. Mæglingsudvalget skal bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og 2 af Skorstensfejerkredsen i Blik- og Rørarbejderforbundet.

### **Punkt 3**

Stk. 1. Når en organisation på et af sine medlemmers vegne begærer mægling afholdt, skal mæglingsudvalget træde sammen til forhandling i København indenfor en frist af 3 hverdage og i provinsen inden for en frist af 5 hverdage.

Stk. 2. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået, således at repræsentanter for de stridende parter kan indkaldes.

Stk. 3. Samtidigt med at en af organisationerne begærer mægling afholdt, skal det meddeles den anden organisation, hvem der på dennes vegne vil deltage i mæglingen. Den anden organisation er derfor forpligtet til så snart som muligt at give den klagende organisation en tilsvarende meddelelse om navnene på sine repræsentanter ved mæglingsmødet.

### **Punkt 4**

Stk. 1. Opnås der ikke ved mægling en løsning på striden, skal mæglingsudvalget straks henvise sagen til videre behandling mellem de undertegnede organisationer.

### **Punkt 5**

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

Stk. 2. I alle tilfælde skal mæglingen forsøges, jf. pkt. 3 og pkt. 4, forinden arbejdsstandsning iværksættes - medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, forinden mægling kan foretages, ligesom uenigheden kan indankes for en voldgiftsret, hvis begge parter er enige herom.

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

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

#### **Punkt 6**

- Stk. 1. Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal denne bestå af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Lauget og 2 af Forbundet samt en opmand, som vælges af voldgiftsrettens medlemmer.
- Stk. 2. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, skal parterne anmode formanden for arbejdsretten om at udnævne ham.

#### **Punkt 7**

- Stk. 1. Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senere 6 dage efter den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i deres forhandlinger. Sagen går efter denne afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.
- Stk. 2. Over rettens forhandlinger føres protokol, der, efter hver sags afslutning, underskrives af samtlige medlemmer af retten også af opmanden, såfremt han har voteret i sagen.
- Stk. 3. Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse.

#### **Punkt 8**

- Stk. 1. Forinden voldgiftsretten indkaldes, skal hver af de stridende parter skriftligt forpligte sig til uvægerlig at efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

#### **Punkt 9**

- Stk. 1. Til dækning af udgifter, som måtte være foranlediget ved voldgiftsrettens virksomhed, deponeres der af hver af parterne et lige stort beløb. Retten tager i sit første møde beslutning om størrelsen af dette, som ikke må være under 50 kr. og ikke større end 100,- kr.

Beløbene kan, hvis det senere måtte vise sig fornødent, forlanges forøget. Voldgiftsretten bestemmer, hvilken af parterne der skal betale sagens omkostninger.

De herefter tiloversblevne beløb tilbagebetales parterne.

#### **Punkt 10**

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

**Henvisning til gældende bilag i overenskomsten:**

BILAG 1 - AD. § 7 - BARSELSORLOV – FORÆLDREORLOV

BILAG 2 - Social dumpning

BILAG 3 - Underentrepriseforhold

BILAG 4 - Omgåelse af overenskomsten

BILAG 5 - Arbejdsmiljøudvalg

BILAG A - AD. § 1, STK. 2A - TIL BRUG FOR AFTALE OM  
FORKORTElse AF ARBEJDSTIDEN



**§ 18.  
OVERENSKOMSTENS OMRÅDE OG VARIGHED**

Stk. 1. Denne overenskomst mellem:

SKORSTENSFEJERLAUGET AF 11. FEBRUAR 1778

OG

SKORSTENSFEJERKREDSEN I BLIK- OG RØRARBEJDERFORBUNDET

Omfatter samtlige medlemmer i de to organisationer.

Stk. 2. Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2020 og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af én af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør én 1. marts dog tidligst 1. marts 2023.

Stk. 3. Selv om overenskomsten er opsagt eller ophørt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet eller arbejdsstandsning er iværksat.

\*\*\*\*\*

**Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778**

**Oldermand  
Keld L. Jensen**

**Blik- og Rørarbejderforbundet  
for  
Skorstensfejerkredsen**

**Forbundssekretær  
Kim Fusager Balle**

# BILAG 1

## AD. § 7.

### BARSELORLOV - FORÆLDREORLOV

Stk. 1. Kvindelige medarbejdere har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselorlov) i indtil 14 uger.

Stk. 2. **Fædreorlov**

Kan afholdes i forbindelse med fødsel, modtagelse af barnet i hjemmet eller ved aftale indenfor de første 14 uger med 2 uger.

Lønnen er den til enhver tid gældende ugeløn dog max:

- Pr. 1. marts 2020 kr. 175,45 pr. time
- Pr. 1. marts 2021 kr. 178,25 pr. time
- Pr. 1. marts 2022 kr. 181,10 pr. time

Stk. 3. **Forældreorlov**

På samme betingelser som i stk. 1 og i forlængelse af de 14 ugers barselorlov, yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i op til 13 uger. Af disse 13 uger har moderen ret til at afholde 5 uger og faderen ret til at afholde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til hver af forældrene ikke, bortfalder betalingen.

Faderen kan afholde 8 ugers forældreorlov i forlængelse af de i stk. 2 nævnte 2 uger, såfremt der er enighed om dette og arbejdsgiveren er berettiget til at modtage refusion.

Stk. 4 **Adoption**

Under samme betingelser som i stk. 1, 2 og 3, har adoptanter ret til løn under barsel og orlov.

Stk. 5. Ovenstående beløb indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Det er en forudsætning for betalingen i stk. 1-2-3-4, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

	14 ugers barselorlov														32 ugers forældreorlov																			
Fødsel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
Mor																																		
Fædre orlov																																		
Forældreorlov																																		

	Ok-betalt barselorlov	14 uger
	Ok-betalt fædreorlov	2 uger
	Ok-betalt forældreorlov moder	5 uger
	Ok-betalt forældreorlov fader	8 uger

## BILAG 2

### SOCIAL DUMPNING

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten: Virksomheder der bruger udenlandske arbejdskraft eller underleverandører til udførelse af arbejde inden for overenskomstområdet, skal orientere den lokale Blik & Rør Kreds om dette, eller på forlangende af de overenskomstbærende organisationer.

Virksomheden er forpligtiget til at udleverer alle de relevante baggrundoplysninger om underleverandørerne, herunder hvilket arbejde der skal udføres, lønforhold, arbejdstid og varighed.

Den lokale Blik & Rør Kreds eller forbundet, kan anmode om at, der hurtigst muligt afholdes et møde lokalt, hvor alle relevante baggrundoplysninger forelægges, eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn og ansættelsesforhold.

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, henvender forbundet sig omgående til Skorstensfejerlauget for indledning af fagretlig behandling.

I forbindelse med den fagretlige behandling påhviler det virksomheden at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Parterne er enighed om at der nedsættes et paritetisk udvalg til løbende, at overvåge udviklingen og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og underentreprenører i Ventilationsrens Skorstensfejerbranchen.

Udvalget mødes efter behov, eller når en af parterne konstaterer en mulig omgåelse af overenskomsten. Møderne aftales som et led i den normale mødekalender mellem Skorstensfejerlauget og Blik- & Rørarbejderforbundet, mens ad hoc møder til afklaring af konkrete sager aftales hurtigst muligt. Der er enighed om, at udvalget skal indkaldes ekstraordinært i følgende situationer:

- Når en af parterne konstaterer, at uorganiserede virksomheder/medarbejdere udfører arbejde omfattet af overenskomsten og den pågældende virksomhed/medarbejder ikke vil oplyse om ansættelsesvilkårene.
- Hvis en af parterne får begrundet mistanke om, at der sker omgåelse af Skorstensfejer- og Ventilationsrens-overenskomstens bestemmelser.
- Hvis en af Skorstensfejerlaugets medlemsvirksomhed medvirker til social dumping.

Hvis det på et møde mellem organisationerne (evt. via telefon eller mail) sandsynliggøres, at en Skorstensfejerlaugets medlemsvirksomhed er involveret i social dumping, iværksættes en hastebehandling i det fagretlige system, hvor der skal afholdes mæglingmøde på virksomhedens adresse inden 48 timer, medmindre andet aftales. Såfremt det på mødet konstateres, at der foregår social

dumping, og der ikke opnås enighed om, hvorledes dette bringes til ophør, er der enighed om, at sagen umiddelbart kan hastebehandles ved en faglig voldgift, som så vidt muligt skal afholdes inden 2 uger efter mæglingsmødet.

Hvor der er tale om social dumping begået af uorganiserede virksomheder, retter lauget henvendelse til den pågældende virksomhed med henblik på at etablere et møde med deltagelse af Skorstensfejerlauget og Blik- & Rørarbejderforbundet, samt for at vejlede og om muligt at optage virksomheden som medlem og derigennem overenskomstdække arbejdet. Såfremt virksomheden ikke reagerer på Skorstensfejerlaugets henvendelse eller ikke efterkommer de retningslinjer, der bliver udstukket, vil Skorstensfejerlauget bakke fuldt op om de kampskridt forbundssiden måtte tage i den anledning.





## BILAG 3

### UNDERENTREPRISEFORHOLD

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

Ved et underentrepriseforhold er virksomheden forpligtiget til at udlevere alle relevante baggrundsplysninger om underleverandører, herunder arbejdets udførelse og forventet varighed, til den lokale Blik & Rør Kreds, eller på forlangende af de overenskomstbærende organisationer.

Virksomhederne skal indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for den enkelte entreprises relevante FH forbunds overenskomster, i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet. Det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten, ikke at opfylde dette krav.

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, henvender forbundet sig omgående til Skorstensfejerlauget for indledning af fagretlig behandling.

I forbindelse med den fagretlige behandling påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

## BILAG 4

### OMGÅELSE AF OVERENSKOMSTEN

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder").

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

Uoverensstemmelser, om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten, kan behandles i henhold til de fagretlige regler.

Ved bedømmelsen af om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår som elementer, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet, herunder kvalitetssikring og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig, og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.



## BILAG 5

### ARBEJDSMILJØUDVALG

Der er mellem organisationerne enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. For at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed er en overholdelse af de til enhver tid gældende regler inden for arbejdsmiljøområdet en nødvendighed. Ligeledes er agtpågivenhed og opmærksomhed omkring såvel de fysiske som psykiske arbejdsforhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, af stor betydning.

Organisationerne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejdere som virksomhedens ledelse til at indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds-og sundhedsmæssig høj standard.

Organisationerne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse.

Organisationerne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds-og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelse af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

For at fremme en god udvikling på området, nedsætter organisationerne et arbejdsmiljøudvalg, som er paritetisk sammensat.

Arbejdsmiljøudvalgets primære opgave er at medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsskader, arbejdsbetingede lidelser og sygedage.

Behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger.

Parterne har en fælles interesse i at sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger, behandles så hurtigt og hensynsfuldt for de involverede parter som muligt.

Såfremt en af organisationerne gennem kreds/afdeling/arbejdsgiver får indberettet et arbejdsmiljøproblem, der ikke har kunnet løses lokalt, kan organisationernes arbejdsmiljøudvalg indkaldes for løsning af problemet. Udvalgets løsningsmodel skal følges af parterne. Hvis dette ikke sker, kan sagen forfølges fagretligt eller på anden vis. Hvis der under behandlingen af en sag i Arbejdsmiljøudvalget samtidig rettes henvendelse til Arbejdstilsynet, kan udvalget vælge at afslutte sagen.

Arbejdsmiljøudvalget har desuden en vigtig opgave med at informere om et godt arbejdsmiljø. Blandt andet ved information i fagblade, pjecer eller ved at holde informationsmøder. Ved at anvise virksomhedens ledelse og repræsentanter for de ansattes uddannelse i arbejdsmiljøspørgsmål, der rækker udover den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Ved at sætte fokus på ny teknologi, produktudvikling og en anderledes organisering af arbejdet, der forbedrer arbejdsmiljøet. Ved at have et tæt samarbejde med de uddannelsessteder, som udbyder efteruddannelse inden for skorstensfejning- og ventilationsrengøringsområdet, samt uddannelsesstederne som udbyder fagets lærlinguddannelse.

Arbejdsmiljøudvalget skal også arbejde for, at en regulering af arbejdsmiljøet inden for branchen tilpasses sådan, at det er praktisk håndterbart for virksomhederne og de ansatte.

Udgifterne til at gennemføre de forskellige aktiviteter finansieres så vidt muligt helt eller delvist med eksterne midler via de offentlige bidrag til organisationernes arbejdsmiljøindsats, herunder Branchefællesskab for Arbejdsmiljø for Service - Turisme (forkortes BFA service - Turisme). Er dette ikke muligt, afholder organisationerne i fællesskab udgifterne.

Organisationerne afholder selv udgifterne til udvalgsmedlemmernes deltagelse i udvalgets møder. Udvalgs møder skal afvikles indenfor 8 arbejdsdage fra modtagelsen af anmodning af Bilag 5.



**BILAG A**  
**AD. § 1. STK. 2A.**  
**TIL BRUG FOR AFTALE OM FORKORTELTSE**  
**AF ARBEJDSSTIDEN**

I henhold til protokollat mellem Skorstensfejerlauget 11. februar 1778 og  
Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

Der er indgået aftale mellem:

**Skorstensfejermester**

Navn: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Post-nr. og by: \_\_\_\_\_  
Cvr. nr.: \_\_\_\_\_

**Skorstensfejersvend**

Navn: \_\_\_\_\_  
Adresse: \_\_\_\_\_  
Post-nr. og by: \_\_\_\_\_  
Cpr. nr.: \_\_\_\_\_

Aftalen omhandler alene en ændring af ugentlige timetal i overenskomsten § 1 stk. 2. i henhold til protokollatet af 12. november 2015 mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1178 og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark.

Derudover er overenskomsten i sin helhed gældende.

Denne aftale er indgået med udgangspunkt i nedsat arbejdsevne pga. nedslidning, svagelighed eller tilskadekomst.

- Årsag til nedsættelse af arbejdstiden \_\_\_\_\_  
(Vedlæg evt. erklæring fra læge, sygehus, anmeldelse af sygdommen mv.)
- Den aftalte ugentlige normale arbejdstid: \_\_\_\_\_ timer pr. uge. Dog min. 25 timer pr. uge.

Den daglige arbejdstid kan maksimalt være 7,4 time om dagen.

Den aftalte daglige normale arbejdstid:

Mandag: fra kl. \_\_\_\_\_ til kl. \_\_\_\_\_  
Tirsdag: fra kl. \_\_\_\_\_ til kl. \_\_\_\_\_  
Onsdag: fra kl. \_\_\_\_\_ til kl. \_\_\_\_\_  
Torsdag: fra kl. \_\_\_\_\_ til kl. \_\_\_\_\_  
Fredag: fra kl. \_\_\_\_\_ til kl. \_\_\_\_\_

Bemærkninger: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Organisationerne beder parterne om at være opmærksomme på overenskomstens §. 3. - overarbejde.

Overarbejde skal altid betales med udgangspunkt i den ovenstående aftalte daglige normale arbejdstid.

Stk. 1. Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales med følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:

1. 2 og 3.time = ..... 50 %
2. Derefter ..... 100 %

**Parterne skal tillige være opmærksomme på Bekendtgørelse af lov om ferie § 12., stk. 2 og 3.**

Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelldage, overenskomstmæssigt eller lignende fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.”

**OBS: Ovenstående aftale kan have indflydelse på dagpenge og efterløn. Derfor er det vigtigt at kontakte A-kassen inden indgåelse af aftale om nedsat arbejdstid.**

Dato, den / 20xx

Dato, den / 20xx

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

\_\_\_\_\_  
Ansatte

# LÆRLINGEBESTEMMELSER

Bestemmelser om løn og arbejdsforhold m.v. for skorstensfejerfagets lærlinge.

Redigeret og forhandlet af:

Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778

Blik- og Rørarbejderforbundet for

Skorstensfejerkredsen Skorstensfejerfagets faglige udvalg.

Bestemmelserne er ikke et integreret led i overenskomsten.

## INDLEDNING

Bestemmelserne omfatter uddannelsesforhold, der er oprettet i henhold til gældende lovbestemmelser i erhvervsuddannelsesloven om uddannelsen til skorstensfejer.

### § 1.

#### INDGÅELSE AF UDDANNELSESAFТАLE OG KRAV TIL VIRKSOMHEDEN

- Stk. 1. Forudsætningen for at en virksomhed kan uddanne elever er, at den er godkendt af skorstensfejerfagets faglige udvalg.
- Stk. 2. Uddannelsesaftale skal indgås i overensstemmelse med den af skorstensfejerfagets faglige udvalg til praktikstedet meddelte godkendelse.
- Stk. 3. Godkendelsen forudsætter, at skorstensfejermesteren er fagligt uddannet eller, at der til stadighed er ansat fagligt uddannet personale til at varetage elevernes uddannelse.
- Godkendelsen kan tages op til revurdering, dersom fagligt udvalg finder det nødvendigt.
- Stk. 4. Virksomhedens arbejdsopgaver, værktøj og udstyr skal være tilpasset hele uddannelsens bredde, som den er beskrevet i faget.
- Stk. 5. Uddannelsesaftale mellem mesteren og lærlingen skal foreligge ved første ansættelsesdag i virksomheden.

Fagets parter er enige om, at begrebet "arbejdsdreng" ikke forefindes.

## § 2. UDDANNELSE AF LÆRLING

Stk. 1. Uddannelsens varighed er 4 år. De første 3 måneder i virksomheden betragtes som gensidig prøvetid, hvor begge parter uden særlig begrundelse kan opsige uddannelsesaftalen.

Skoletid medregnes ikke i prøvetiden.

Stk. 2. Uddannelsen består i en vekselvirkning mellem skoleundervisning og undervisning i praktikvirksomhed.

Uddannelsen skal for såvel praktikuddannelsen som skoleundervisningen, gennemføres med den for uddannelsen gældende uddannelsesbekendtgørelse.

Stk. 3. **Den praktiske uddannelse.**

Tilrettelægges således, at eleven sikres relevant beskæftigelse for, at kunne opnå rutine i de praktiske færdigheder.

Eleven skal beskæftiges med de i fagets forekommende arbejdsmetoder, discipliner og værktøjer på arbejdsopgaver af stigende sværhedsgrad og med stigende grad af selvstændighed.

Praktikstedet er pligtig til at lade lærlingen deltage i den fastsatte undervisning på en erhvervsskole (p.t. EUC-Syd), ligesom lærlingen er pligtig til at deltage i denne undervisning.

Praktikvirksomhed og lærling skal som led i uddannelsesforløbet meddele oplysninger om uddannelsens forløb til skolen i overensstemmelse med retningslinjer, der er fastlagt af skorstensfejerfagets faglige udvalg samt i henhold til erhvervsuddannelsesloven.

Stk. 4. **Uddannelsen på teknisk skole**

Skal foregå som en helhedsorienteret undervisning med henblik på at opnå betydelig faglig bredde i såvel teoretiske, som praktiske kvalifikationer således, at eleverne får forudsætninger for at varetage de funktioner, som uddannelsen tager sigte på bl.a. ved anvendelse af relevant teknologi.

Endvidere giver skoleuddannelsen lærlingene forudsætninger for at udbygge deres kvalifikationer til efteruddannelsen samt bidrager til deres personlige udvikling, og giver dem forståelse for udviklingen og samspillet i samfundet, erhvervet på arbejdsmarkedet og arbejdspladsen.



### § 3. LØN OG ARBEJDSFORHOLD

- Stk. 1. Lærlingens normale daglige arbejdstid skal være sammenfaldende med den, som for virksomhedens voksne arbejdere aftalte.
- I øvrigt henvises til arbejdsmiljølovens gældende regler vedrørende unges arbejde.
- Overarbejde umiddelbart efter normal arbejdstids ophør betales følgende tillæg til den til enhver tid gældende timeløn:
- |                 |       |
|-----------------|-------|
| 1 – 2 – 3. time | 50 %  |
| Derefter        | 100 % |
- Stk. 2. Arbejde, der forlanges udført på en lørdag samt søn- og helligdage, betales med 100 %'s tillæg til den til enhver tid gældende timeløn dog aldrig under 2 timer.
- Stk. 3. I tilfælde af en overarbejdstime, før den normale arbejdstids begyndelse, vil mesteren være berettiget til at forlange dette udført til samme overarbejdstakst, som er gældende for den første time efter normal arbejdstids ophør.
- Stk. 4. Det tilstræbes, at overarbejde afspadseres.
- Stk. 5. Lærlinge under 18 år må ikke deltage i overarbejde i henhold til gældende lovgivning.
- Stk. 6. Lærlinge oppebærer fuld løn under sygdom og ved arbejdsulykke.
- Stk. 7. Voksenlærlinge oppebærer fuld løn under sygdom i indtil 2 uger fra første hele fraværsdag.
- Stk. 7a. Voksenlærlinge oppebærer fuld løn ved arbejdsulykke i op til 10 uger efter ulykken. Ved arbejdsulykke forstås sygdom forårsaget ved arbejdets udførelse.
- Stk. 7b. Lærlinge / voksenlærlinge har adgang til én årlig helbredsundersøgelse i arbejdstiden, uden løntab, hos egen læge.
- Helbredsundersøgelsen placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- Lægeregning betales af arbejdsgiveren.
- Stk. 7c. Til lærlinge indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at lærlingen indlægges sammen med barnet i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Reglen er gældende for børn under 14 år.

Lærlingen skal på opfordring fremlægge dokumentation for indlæggelser.

Lærlingen oppebærer fuld løn den pågældende dag.

Voksenlærlinge aflønnes med maks. dagpengesats.

Lærlingen har ret til frihed, når dette er nødvendigt ved barnets første hele sygedag.

Lærlingen oppebærer fuld løn den pågældende dag.

Voksenlærlinge aflønnes med maks. dagpengesats.

Såfremt lærlingen må forlade arbejdet, som følge af at lærlingens barn bliver sygt i løbet af arbejdsdagen, har lærlingen ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre.

Lærlingen /voksenlærlingen oppebærer fuld løn de pågældende dage.

#### Stk. 7d. **Graviditets- og Barselorlov**

Kvindelige lærlinge har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselorlov) i indtil 14 uger.

#### **Fædreorlov**

Kan afholdes i forbindelse med fødsel, modtagelse af barnet i hjemmet eller ved aftale indenfor de første 14 uger, med 2 uger.

#### **Forældreorlov**

Kvindelige lærlinge har ret til fuld løn under barsel / adoption (barselorlov) i indtil 14 uger.

I forlængelse af de 14 ugers barselorlov, yder arbejdsgiveren fuld løn under fravær i op til 13 uger. Af disse 13 uger har moderen ret til at afholde 5 uger og faderen ret til at afholde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til hver af forældrene ikke, bortfalder betalingen.

Fædrene kan afholde 8 ugers forældreorlov i forlængelse af de under Fædreorlov nævnte 2 uger, såfremt der er enighed om dette.

Lærlinge oppebærer fuld løn ved fædreorlov, barsel og forældreorlov.

Voksenlærlinge omfattes af overenskomstens § 7 Barsel / forældreorlov, dog undtaget lønsatser i stk.2.

Voksenlærlinge aflønnes med maks. dagpengesats under barsel/fædreorlov.

Bilag 1 "Barselsorlov – Forældreorlov" – indsat sidst i overenskomsten.

Stk. 7e. **Børneomsorgsdage**

Lærlinge har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår.

Der kan højst afholdes 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn lærlingen har. Reglen vedr. børn under 14 år.

Dagene aftales mellem virksomheden og lærlingen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Lærlinge/voksenlærlinge oppebærer fuld løn de pågældende dage.

Stk. 8. **Befordringsgodtgørelse under skoleophold**

Idet reglerne for befordringstilskud er fastsat af arbejdsgivernes elevrefusion, henvises der til disse regler.

Enhver skorstensfejermester godtgør lærlinge, inden for overenskomstens faglige område, befordringsudgifter under obligatoriske skoleophold.

Stk. 9. **Lærlinges ferie og feriebeting**

Lærlinge har ret til ferie efter Ferieloven og er i øvrigt omfattet af ferielovens bestemmelser som alle andre lønmodtagere.

Lærlinge har ret til ferie i henhold til Bekendtgørelse af lov om ferie, jf. § 7.

Har en lærling ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler mesteren løn for de resterende dage. For feriedage, hvortil der af lærlingen er optjent feriegodtgørelse, der udgør et mindre beløb end lærlingelønnen, supplerer mesteren op til lærlingelønnen for disse dage.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, gælder det samme for dette ferieår. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 12,5 %, af den samlede ferieberettigede løn.

Holdes arbejdsstedet lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 1. maj, udbetaler arbejdsgiveren til lærlingen, løn for de feriedage for hvilke, der ikke er optjent feriegodtgørelse, hvis uddannelsesforholdet er påbegyndt 1. juli eller senere i samme ferieår.

Ved uddannelsesaftalens udløb eller ophør, skal arbejdsgiveren, som for andre lønmodtagere, beregne feriegodtgørelse for ikke afholdte feriedage i det løbende ferieår samt for optjent ferie til afholdelse i det efterfølgende ferieår.

Stk. 9a. **Fritvalgskonto**

Der oprettes en fritvalgskonto for hver lærling. Fritvalgskontoen bruges til feriefridage, barns lægebesøg og pension.

På kontoen indsættes:

- 2,5 % af ferieberettiget løn til afholdelse af 5 feriefridage
- Pr. 1. marts 2020 forhøjes kontoen med 1 % til 3,5 %
- Pr. 1. marts 2021 forhøjes kontoen med 1 % til 4,5 %
- Pr. 1. marts 2022 forhøjes kontoen med 1 % til 5,5 %.

Der beregnes arbejdsmarkedspension af fritvalgskontoen.

På samme betingelser som for beregning af feriegodtgørelse under sygdom, indsættes procent af sygelønnen til fritvalgskontoen (feriefridage og fritvalg).

**Indestående på kontoen udbetales til lærlingen:**

- Aftale hvor stor en del af procenten der kan indbetales til pension. Aftalen om pensionsindbetalingsprocent aftales senest 1 måned før ferieårets afslutning.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen.

Indestående på kontoen skal ved kalenderårets udløb udbetales med første lønudbetaling i det nye kalenderår. Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling.

Kontoen må ikke udvise underskud.

I tilfælde af dødsfald tilfalder det indestående på fritvalgskontoen afdødes bo.



Stk. 9b.

### **Feriefridage**

- Indestående på kontoen kan efter lønmodtagerens valg anvendes til:
- I perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020 kan medarbejderen afholde maks. 4 feriefridage med betaling iht. Nedenstående forskudsbeløb.
- Fra 1. januar 2021 kan medarbejderen afholde maks. 5 feriefridage i perioden 1. januar til 31. december med betaling iht. nedenstående forskudsbeløb.
- Aftale, hvor stor en del af procenten, der kan indbetales til pension.
- Aftalen om pensionsindbetalingsprocenten aftales senest 1 måned før ferieårets afslutning.

Afholdelse af feriefridag udbetales forskudsbeløb på henholdsvis

- 500 kr. for 1. og 2. års lærlinge / 700 kr. for 3. og 4. års lærlinge
- 700 kr. for 1. og 2. års voksenlærlinge / 900 kr. for 3. og 4. års voksenlærlinge.

Arbejdsgiver kan ikke varsle en medarbejder til at afholde feriefridage, såfremt der ikke er midler hertil på kontoen.

Indestående på kontoen skal ved kalenderårets udløb udbetales med første lønudbetaling i det nye kalenderår. Indestående ved fratreden udbetales med sidste lønudbetaling.

Kontoen må ikke udvise underskud.

København City dog undtaget for bestemmelsen vedr. feriefridage, da de har fuld løn på ferie fridage.

Stk. 10.

### **Søgne-/helligdagsbetaling**

For lærlinge, der aflønnes med minimalløn, (voksenlærlinge) samt øvrige lærlinge, ydes der ved søgne- og helligdage frihed med fuld Løn.

#### **Voksenlærlinge (lærlinge på minimalløn).**

Ved ansættelse af voksenlærlinge, som i lovens forstand ved uddannelsesaftalen er fyldt 25 år, henvises der til AUB's regler for lønrefusion med en særlig sats for elever, der opfylder lovens bestemmelser.

Det er en betingelse for at opnå tilskud, at arbejdsgiveren såvel under praktikophold som skoleophold udbetaler eleven en løn, der mindst svarer til mindste specialarbejderløn.

Stk. 10a.

### **Pension**

Lærlinge/voksenlærlinge er omfattet af den samme arbejdsmarkedspensionsordning som for skorstensfejersvende i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Der indbetales 12 % fordelt med 8 % af arbejdsgiver og 4 % af arbejdstager.

Lærlinge er omfattet af lærlingeforsikring i PensionDanmark.

Lærlinge er omfattet af gældende Sundhedsordning i lighed med svendene.

Præmiebetaling for lærlingeforsikring samt Sundhedsordning udgør p.t. 0,2 % af ferieberettiget løn, feriepenge og fritvalgsmidler. Præmien betales af arbejdsgiveren.

Stk. 11. **Udgifter i læretiden**

Læremesteren er forpligtet til at udrede alle udgifter, som lærlingen har i forbindelse med skoleophold.

Stk. 12. **Lærlinges lønforhold**

Der afregnes procentuelle lønninger til lærlinge af den til enhver tid gældende løn i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Skorstensfejerkredsen, under Blik- og Rørarbejderforbundet med følgende satser:

Første læreår 30 % af svendelønnen.

Andet læreår 40 % af svendelønnen.

Tredje læreår 50 % af svendelønnen.

Fjerde læreår 60 % af svendelønnen.

Voksenlærlinge, det vil sige lærlinge som er fyldt 25 år og som har indgået uddannelsesaftale som voksenlærling, aflønnes med følgende procentuelle sats af den til enhver tid gældende løn i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørarbejderforbundet for Skorstensfejerkredsen.

Første læreår 67 % af svendelønnen.

Andet læreår 68 % af svendelønnen.

Tredje læreår 69 % af svendelønnen.

Fjerde læreår 70 % af svendelønnen.

Forhøjelse af lønninger ved overgang til uddannelsesår sker med virkning fra begyndelsen af den første lønningsuge efter overgang til følgende uddannelsesår.

Stk. 13. **Løn under forlænget uddannelsestid**

Forlænges uddannelsestiden, med det faglige udvalgs godkendelse, i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, er betalingen for den forlængede uddannelsestid satsen for mindstelønnen som for specialarbejdere.

For voksenlærlinge henvises til ovenstående procentuelle aflønning.

Forlænges uddannelsestiden på grund af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsestid den for faget til enhver tid gældende svendeløn.

Hvis en lærling, der ved uddannelsesperiodens afslutning skal gennemføre en eksamen, ikke består denne eksamen, skal lærlingen i perioden, indtil en ny eksamen etableres, beskæftiges på praktikstedet og aflønnes i henhold til den til enhver tid gældende svendeløn.

Det faglige udvalg kan godkende ny uddannelsesaftale med anden godkendt praktikvirksomhed i forlængelsesperioden.

Stk. 14. **Opsigelse af uddannelsesaftale**

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter uden for prøvetiden, med mindre opsigelsen er godkendt af det faglige udvalg i henhold til gældende lov om Erhvervsuddannelse.

Forud for læreforholdets afslutning bør der gives en tilkendegivelse senest 10 arbejdsdage inden uddannelsens afslutning, hvorvidt ansættelsesforholdet ønskes fortsat efter kontrakt udløb.

Ved firmalukning, konkurs eller arbejdsgiverens død er arbejdsgiveren eller boets kurator pligtig til at udfolde bestræbelser på, at lærlingens uddannelse kan videreføres hos en anden læremester. Tilsidesættelse af denne pligt kan medføre erstatningspligt for arbejdsgiveren eller boet.

Stk. 15. **Sikkerhed**

Arbejdstøj (undtaget høj hat) udleveres af arbejdsgiverne jf. § 5 stk. 4 pkt. 2, med bilag 1 og 2, i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørarbejderforbundet for skorstensfejerkredsen.

Arbejdstøjet udleveres ved ansættelsens start dog senest ved prøvetidens udløb. Sikkerhedsmæssigt udstyr og personligt værnemidler udleveres under samme betingelser som firmaets øvrige ansatte.

Dersom parterne er enige, er det muligt at benytte sig af samme regler som beskrevet i §5 stk. 4 pkt. 1, i overenskomsten mellem Skorstensfejerlauget af 11. februar 1778 og Blik- og Rørarbejderforbundet for skorstensfejerkredsen.

