

# **VVS-overenskomst 2023-2025**

## Indholdsfortegnelse

Punkt 1 - Overenskomstens anvendelse.....	3
Punkt 2 - Ansættelse .....	7
Punkt 3 - Lønforhold .....	9
Punkt 4 - Pension .....	12
Punkt 5 - Lønudbetaling .....	14
Punkt 6 - Arbejdstid.....	16
Punkt 7 - Rådighedsvagt .....	19
Punkt 8 - Overarbejde.....	21
Punkt 9 - Forskudt arbejdstid .....	24
Punkt 10 - Opsigelse og vejrlig.....	25
Punkt 11 - Sygdom.....	29
Punkt 12 - Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom.....	31
Punkt 13 - Barsel.....	32
Punkt 14 - Barns første sygedag.....	34
Punkt 15 - Ferie .....	36
Punkt 16 - Feriefridage.....	39
Punkt 17 - Søgne- og helligdage.....	40
Punkt 18 - Efteruddannelse.....	42
Punkt 19 - Uddannelsesfonde.....	46
Punkt 20 - Sociale kapitler .....	47
Punkt 21 - Velfærdsforanstaltninger .....	49
Punkt 22 - Oversigt over anvendelse af anciennitet .....	50
Punkt 23 - Rejsearbejde – uden overnatning (“zonepenge”).....	51
Punkt 24 - Udearbejde – med overnatning .....	56
Punkt 25 - Funktionærlignende ansættelse.....	57
Punkt 26 - Løn og arbejdsforhold for lærlinge .....	64
Punkt 27 - Samarbejde og information .....	83
Punkt 28 - Tillidsmændene og det lokale arbejde .....	85
Punkt 29 - Tillidsrepræsentantsregler .....	87
Punkt 30 - Lokale aftaler .....	91

Punkt 31 - Regler for behandling af faglig strid .....	92
Punkt 32 - Overenskomstens varighed .....	96
Bilag 1 – Misforhold ved lønfastsættelse .....	97
Bilag 2 - Arbejdsmarkedspension .....	99
Bilag 3 - Arbejdsfordeling .....	101
Bilag 4 – Protokollat vedr. arbejdsmiljøudvalg .....	103
Bilag 5 – Natarbejde og helbreds kontrol .....	105
Bilag 6 - Omgåelse af overenskomsten .....	106
Bilag 7 – Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer .....	107
Bilag 8 – Kommissorium om social dumping .....	108
Bilag 9 – Udenlandsk arbejdskraft.....	110
Bilag 10 - Underentrepriseforhold .....	112
Bilag 11 – Protokollat uden for overenskomsten om udlevering og anvendelse af værnefodtøj.....	113
Bilag 12 - Senioraftale.....	114
Bilag 13 – Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanters adgang til IT-faciliteter ...	116
Bilag 14 – Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser.....	117
Bilag 15 – Organisationsaftale om databeskyttelse .....	118
Bilag 16 – Forståelsesprotokollat vedr. systematisk overarbejde .....	119
Bilag 17 – Grøn Omstilling .....	120
Bilag 18 – Implementering af Ligelønsloven .....	121
Bilag 19 – Forslag til etablering af ligelønnsnævn inden for DA og LO's fælles område .....	124
Bilag 20 – Protokollat om Bedre kompetenceudvikling .....	126
Bilag 21 – Graviditets-, barsels- og fædreorlov .....	127
Bilag 22 – Forslag til aftale om flekstid .....	129
Stikordsregister.....	130

## Punkt 1 - Overenskomstens anvendelse

### Stk. 1: Overenskomsten

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 bestemmelser.

### Stk. 2: Nyoptagne medlemmer

Virksomheder, som ved deres optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for overenskomstområdet, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af denne overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Tilpasningsforhandlingerne skal være afsluttet senest 2 måneder efter virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne. Indgåede lokalaftaler i forbindelse med tilpasningsforhandlinger vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af overenskomstens Punkt 30.

Virksomheder, som ved deres optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget forbund inden for overenskomstområdet, omfattes af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og de respektive forbund fra optagelsestidspunktet, jf. dog de særlige regler om pensionsbestemmelser i Punkt 4.

### Stk. 3 Optrapningsordning

Nedennævnte bestemmelse om optrapningsordning er gældende for så vidt angår:

- Arbejdsmarkedspension jf. Punkt 4 samt Bilag 4
- SH- og Fritvalgsopsparing jf. Punkt 17
- Uddannelsesfonde jf. Punkt 19

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke i forvejen har

- etableret en pensionsordning i henhold til Punkt 4 og Bilag 4, eller som har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag for disse medarbejdere,

- etableret en SH- og fritvalgsordning i henhold til Punkt 17 henholdsvis en tilsvarende ordning, eller som har en tilsvarende ordning med et lavere bidrag, eller har
- indbetalt til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

kan kræve en optrappingsordning for indbetaling til de ovenfor anførte ordninger henholdsvis fonde.

Optrappingsordningerne skal – alle eller enkeltvis – senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Etableres der optrappingsordning gældende for Arbejdsmarkedspension og eller SH- og fritvalgsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, der beskriver optrappingsordningernes indvirkning på lønnen.

### **Arbejdsmarkedspension**

For så vidt angår arbejdsmarkedspension kan det ske efter følgende regler:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal bidragene udgøre 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 1 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 2 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 3 år efter indmeldelsen skal pensionsbidraget udgøre det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag.

Hvis de overenskomstmæssige bidrag forhøjes i perioden, skal virksomhedens henholdsvis medarbejderens bidrag forhøjes i takt med stigningen. Altså skal de ovenfor nævnte andele af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

### **SH- og fritvalgsordning**

For så vidt angår SH- og fritvalgsordning kan det ske efter følgende regler:

Bidrag til SH-/fritvalgskontoen er sammensat på følgende måde:

	Søgne- /helligdage	Ferie- fridage	Fritvalg	SH- og fritvalgsopsparring i alt
1. marts 2023	7,5 %	2,5 %	3 %	13 %
1. marts 2024	9,5 %	2,5 %	3 %	15 %

Virksomheden kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til SH-kontoen, der ligger ud over de nuværende 10 procent. (pr. 1. marts 2024: 12 %)

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-konto/fritvalgsopsparringen som opgjort ovenfor, fra regnet 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) samt eventuel løbende udbetaling af op til 3 pct. Herudover betales bidrag efter nedenstående optrapningsordning.

Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag opgjort ovenfor.

Optrapningsordningen gælder for den del af SH-/fritvalgsopsparringen, som overstiger 9 pct.

For så vidt angår de 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger: Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024: 1,5 pct.) i bidrag til SH-/fritvalgsordningen. Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024: 3 pct.) svarende til 50 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024: 4,5 pct.) svarende til 75 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) svarende til 100 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som Punkt 17, stk. 1, kan ikke indgå en optrapningsordning.

En eventuel SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens SH-/fritvalgsordning.

Optrappingsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.

### **Uddannelsesfonde**

For så vidt angår uddannelsesfonde kan det ske efter følgende regler: Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

## Punkt 2 - Ansættelse

### **Stk. 1: Bijob**

Medarbejdere, som er ansat i virksomheder underlagt denne overenskomst, må ikke andetsteds påtage sig arbejde inden for overenskomstens område. Det gælder både arbejde i anden virksomhed og som selvstændig. Denne bestemmelse udelukker ikke, at virksomheden kan udlåne medarbejdere til andre virksomheder.

### **Stk. 2: Ufaglært arbejdskraft**

Ufaglært arbejdskraft kan udføre arbejde, som er underlagt denne overenskomst samt på prislisternes område, hvis det sker på de vilkår, som fremgår af overenskomsten og prislisterne.

### **Stk. 3: Særlige arbejdsforhold**

Organisationerne er enige om, at tekniske arbejdsfunktioner i forbindelse med VVS-overenskomstens normale arbejdsområder, er dækket af VVS-overenskomsten i henhold til grund-, efter- og videreuddannelser inden for VVS-branchens område.

I det omfang, det er nødvendigt at tilpasse løn- og arbejdsvilkår, kan der mellem organisationerne optages forhandling herom.

Bestemmelsen sigter ikke mod ansættelsesforhold som arbejdsledere og betroede funktionærer.

### **Stk. 4: Ansættelse mandag**

Ansættelse af medarbejdere finder fortrinsvis sted om mandagen ved arbejdstids begyndelse.

### **Stk. 5: Implementering af direktiv om ansættelsesbevis**

Organisationerne har indgået aftale om afløsning af den nationale lovgivning, der implementerer EF-direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

### **Stk. 6: Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft**

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at udenlandsk arbejdskraft som ansættes i TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår.

Såfremt en udenlandsk virksomhed indmelder sig i TEKNIQ Arbejdsgiverne, er der mellem overenskomtparterne enighed om at indkalde



virksomheden til en fælles gennemgang af overenskomsten, således at fejl og misforståelser omkring overenskomstens rækkevidde kan undgås.

I det omfang en medlemsvirksomhed ikke har dansk forretningssted, er den ikke omfattet af den i Punkt 15, stk. 6, nævnte feriegaranti og skal derfor indbetale feriegodtgørelse og søgnehelligdagsopsparing til BAT-Kartellets Ferie- og søgnehelligdagskasse eller på anden måde dokumentere, at medarbejderne får udbetalt ferieløn/-godtgørelse i overensstemmelse med dansk lovgivning. En afklaring af denne ferieforpligtelse kan ske under det ovennævnte møde.

Ligeledes er der enighed om, at indstationering af udenlandsk arbejdskraft skal ske i overensstemmelse med EU's udstationeringsdirektiv og lov om udstationering af lønmodtagere mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018 med senere ændringer.

### **Stk. 7: Ansættelseskodeks**

Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

### **Stk. 8: Elektronisk fremsendelse af dokumenter**

Alle dokumenter i ansættelsesforholdet der udveksles mellem virksomheden og medarbejderne, kan udveksles via de elektroniske postløsninger som måtte være til rådighed f.eks. via e-mail og e-Boks.

Før elektronisk udveksling iværksættes skal medarbejderne 3 måneder før varsles herom.

Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter i papirform ved henvendelse til virksomheden.

## Punkt 3 - Lønforhold

### Stk. 1: Minimalløn

Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør minimallønnen pr. time:

Pr. 1. marts 2023 kr. 131,60

Pr. 1. marts 2024 kr. 136,10

### Stk. 2: Øvrige lønforhold

a. Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktionsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne - og dermed beskæftigelsesmuligheder - fremmes mest muligt.

b. Forhandlingerne om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i SH-/fritvalgsordningen i forbindelse med de lokale lønforhandlinger. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med den lokale løndannelse, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

### Stk. 3: Produktivitetstillæg

Der betales produktivitetstillæg på 10 kr. Tillægget udbetales pr. produktive time. Dog betragtes tillægget som medregnet, når timebetaling overstiger minimalløn plus produktivitetstillæg.

### Stk. 4: Generelle forhøjelser

Alle generelle lønforhøjelser i overenskomstperioden tillægges udbetalingerne pr. time.

### Stk. 5: Lønmæssige misforhold

Organisationerne er enige om, at de har påtaleret efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid, hvis de finder, at der på en arbejdsplads er lønmæssige misforhold.

### **Stk. 6: Smudstillæg**

For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage og i øvrigt efter Rørprislistens bestemmelser betales følgende tillæg pr. time:

Pr. 1. marts 2023 kr. 10,50

Pr. 1. marts 2024 kr. 10,85

Der betales mindst for 3 timer. Tillægget betales såvel på dagløns- som akkordarbejde.

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

#### **Reparation, udskiftning eller rensning af:**

1. Ledninger i jord.
2. Oliefyr og olieledninger.
3. Kedler
4. Beholdere.
5. Installationer i skunkrum og kravlekældre.
6. Spildevandsledninger.
7. Gennemløbsbrønde.
8. Kloakker.
9. Urinals og klosetskåle.

#### **Øvrige arbejdsområder:**

1. Nedtagning af rør i gamle kedelrum/teknikrum.
2. Nedtagning af gamle afløbsrør.
3. Arbejde i udgravninger i jord, undtaget dog støbte kanaler.
4. Arbejde i brønde.

### **Stk. 7: Tillæg ved skiftende arbejdssteder**

Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdssteder med servicearbejde, mindre bygge- og anlægsopgaver samt vedligeholdelsesopgaver, 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. dag:

Pr. 1. marts 2023 kr. 63,80

Pr. 1. marts 2024 kr. 66,05

### **Stk. 8: Ikrafttræden af satser**

De i Punkt 3 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

### **Stk. 9: Implementering af ligelønsloven**

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne – jf. Bilag 18.

### **Stk. 10: Integration af smudstillæg for skiftende arbejdssteder i timelønnen**

Efter lokalaftale, jf. punkt 30, stk. 3, kan virksomheden som fast del af timelønnen indregne smudstillæg iht. stk. 6 og/eller tillæg for skiftende arbejdssteder iht. punkt 3, stk. 7 i medarbejderens timeløn. Dette skal fremgå af medarbejderens ansættelseskontrakt eller tillæg til ansættelseskontrakten. Hvis det efter nærværende bestemmelse aftales at indregne et eller begge tillæg i medarbejderens timeløn, skal det eller de anførte tillæg betales under sygdom iht. punkt 11, stk. 2.

## Punkt 4 - Pension

### Stk. 1: Pensionsbidrag

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.

Pensionsbidraget udgør 12 %. Medarbejderen betaler 4 % og virksomheden 8 %.

Med virkning fra 1. juni 2023 udgør medarbejderens bidrag 2 % og virksomhedens bidrag 10 %. Det samlede bidrag udgør fortsat 12 %.

#### a. Pensionsbidrag under barselsorlov

**For børn født eller modtaget til og med den 30. juni 2023 gælder følgende:**

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør kr. 12,75 pr. time.

Virksomhedens bidrag udgør 2/3 og medarbejderens 1/3 af de ovennævnte beløb.

**For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere, gælder følgende:**

Under de 10 ugers orlov efter Punkt 13, stk. 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels-/modtagelsestidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Virksomhedsbidrag pr. time/måned: kr. 18,45/2.957

Medarbejderbidrag pr. time/måned: kr. 3,69/592

Det samlede bidrag udgør pr. time/måned: kr. 22,14/3.549

#### b. Pensionsbetaling efter folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne for kritisk sygdom og sundhedsordningen gælder i mindst 12 måneder uagtet medarbejderen vælger ikke at opspare til pension efter medarbejderen har passeret sin folkepensionsalder.

#### c. Pensionsbidrag af sygeferiegodtgørelse

Både virksomhedens og medarbejderens eget pensionsbidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensions-selskabet.

Arbejdsgiverens pensionsbidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

#### **d. Pension af feriegodtgørelse**

Pensionsberegning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning sker i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

#### **Stk. 3: Pension til medarbejdere i flexjob**

Medarbejdere, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget flexjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have pensionsbidraget, jf. nærværende overenskomst, indbetalt til den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning, der omfattes af nærværende overenskomst. Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Det er en forudsætning for aftalens ikrafttræden, at der mellem PensionDanmark og de øvrige relevante pensionsinstitutter træffes nødvendige gensidige aftaler, der muliggør fravigelser af overenskomstens pensionsbestemmelser.

#### **Stk. 4: Sundhedsordning**

Der er i PensionDanmark etableret en sundhedsordning for pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Virksomheden betaler forsikringspræmien.

Men hensyn til lærlinge henvises til overenskomstens Punkt 26, stk. 9 - 12.

## Punkt 5 - Lønudbetaling

### Stk. 1: Lønningsperiode

Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse. Lønudbetalingen skal være disponibel den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning. Arbejdsgiveren leverer en let forståelig lønspecifikation.

### Stk. 2: Månedsviis lønudbetaling

Lønnen kan omlægges til månedsviis lønudbetaling. Overgangen skal varsles skriftligt med mindst 2 måneders varsel.

Der udbetales et acantobeløb svarende til en 14 dages løn på det tidspunkt, 14-dageslønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acantobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Medmindre andet aftales opgøres timer, tillægsydelse mv., til og med den lønningssuge hvori den 20. i hver måned indgår, således at udbetaling kan finde sted som ovenfor anført.

Medarbejderen oplyses skriftligt om periodisering for lønberegningen.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

Arbejdsgiveren leverer en let forståelig lønspecifikation.

### Stk. 3: Lønseddel

Lønsedlen skal som minimum indeholde:

- opgørelse over akkord og timelønstimer
- betaling af sygedagpenge
- arbejdsbestemte tillæg
- akkordoverskud
- feriegodtgørelse
- pensionsbidrag
- ATP
- skatteberegning

#### **Stk. 4: Arbejdssedler**

For at lønudbetalingen kan finde sted til tiden, er medarbejderne forpligtede til at fremsende arbejdssedler dagligt samt ugesedler så disse er arbejdsgiverne i hænde mandag morgen senest ved arbejdstids begyndelse. Hvis der anvendes elektronisk indberetning af arbejdstid, skal medarbejderen modtage kopi af sin indberetning på den e-mailadresse, som medarbejderne har oplyst til arbejdsgiveren, eller via e-Boks.

Der skal i den elektroniske indberetning være mulighed for at indberette alle løndele, herunder genetillæg, betaling for rejsetid m.m. Dette kan ske ved afkrydsningsmuligheder og fritekstfelter.

I de tilfælde hvor der ikke benyttes elektronisk indberetning, udleverer arbejdsgiveren arbejdssedler. Medarbejderen udfylder disse til arbejdstids ophør og afleverer dem til arbejdsgiveren på den af parterne aftalte måde.

#### **Stk. 5: Lønudbetaling ved søgne- og helligdage**

Hvis søgne- og helligdagen samt Grundlovsdag falder på en torsdag eller en fredag, sker lønudbetalingen 2 hverdage forud for denne.

Virksomhederne har ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud.



## Punkt 6 - Arbejdstid

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering

### **Stk. 1: Den ugentlige arbejdstid**

Den overenskomstfastsatte arbejdstid er aftalt til 37 timer pr. uge.

### **Stk. 2: Den daglige arbejdstid**

Arbejdstiden fastlægges i den enkelte virksomhed i tiden mellem kl. 06.00 og 18.00 og fordeles på 5 dage. Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer, medmindre andet aftales.

Fastlægges arbejdstiden uden for dette tidsrum, betales tillæg i henhold til Punkt 8 (overarbejde) og 9 (Forskudt arbejdstid).

I øvrigt er der ved ændringer og reparationer på anlæg i idriftværende industri, produktions- og handelsvirksomhed og på institutioner mulighed for at etablere forskudt arbejdstid i henhold til bestemmelserne i Punkt 9.

Der kan i virksomheder med flere selvstændige afdelinger indgås aftale med tillidsrepræsentanten om forskelligt start- og afslutningstidspunkt for arbejdsdagene. Aftaler af denne karakter skal omfatte alle i den pågældende afdeling.

### **Stk. 3: Flekstid**

For timelønnede og funktionærlignende medarbejdere kan der på foranledning af en medarbejder træffes aftale om flekstid mellem den enkelte og virksomheden. Hvor der er en tillidsrepræsentant, skal denne orienteres.

Aftaler om flekstid indgås skriftligt. Et eksempel på en sådan aftale er optrykt som Bilag 22.

Hvis den aftalte fleksordning indebærer optjening/afvikling af timer (flekskontoen) udover én lønperiode, skal den aktuelle flekssaldo fremgå skriftlig.

Flekstiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00, men flekstiden kan dog også etableres, hvor medarbejderens arbejdstid er

tilrettelagt efter en af de øvrige arbejdstidsordninger i VVS-overenskomsten.

Den daglige arbejdstid kan normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge.

Aftale mellem den enkelte medarbejder og virksomheden om flekstid kan ophøre med et varsel på 3 arbejdsdage, medmindre andet er aftalt, hvorefter arbejdstiden følger den for arbejdspladsen fastsatte.

Begæring om indførelse af flekstid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

#### **Stk.4: Varierende ugentlig arbejdstid**

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider.

Varierende ugentlig arbejdstid kan maksimalt aftales for en 12 måneders periode, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal være 37 timer i den aftalte periode.

Det er en forudsætning for at indføre varierende ugentlige arbejdstider, at disse fastlægges for hele den aftalte periode.

Såfremt en medarbejder, der er omfattet af en sådan aftale, afskediges i den planlagte periode, skal der betales overtidstillæg efter gældende satser for det antal timer, der måtte overstige et ugentligt timetal på 37 timer.

Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 50 timer. Man kan godt aftale en arbejdstid, der er mindre end 7 timer pr. dag.

Varieret arbejdstid fastlægges skriftligt og mindst 2 uger forud.

#### **Stk.5: Lønudbetaling ved udvidet arbejdstid**

Under forudsætning af skriftlig lokalaftale indgået med en tillidsrepræsentant valgt jf. Punkt 29 kan det mellem den enkelte medarbejder og virksomheden aftales, at pensionsbidrag jf. Punkt 4, stk. 1, bidrag til SH/Fritvalgskonto jf. Punkt 17, stk. 1, samt feriegodtgørelse/ferietillæg jf. ferieloven, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid jf. VVS-overenskomsten. Varierende ugentlig arbejdstid jf. stk. 3, og overarbejde jf. Punkt 8, betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

#### **Stk.6: Implementeret direktiv om arbejdstid**

Parterne har ved aftale implementeret EU-direktiv nr. 93/104EF vedr. arbejdstid.

#### **Stk.7: Implementeret direktiv om deltidsbeskæftigelse**

Parterne har ved aftale implementeret EU-direktiv nr. 97/81/EF om deltidsbeskæftigelse.

#### **Stk.8: Arbejdsfordeling**

Med udgangspunkt i en lokal aftale, er der mulighed for at etablere en midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling).

De nærmere betingelser fremgår af Bilag 3.

## Punkt 7 - Rådighedsvagt

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 1: Aftale om rådighedsvagt**

Rådighedsvagten aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen. Rådighedsvagten påbegyndes efter arbejdstids ophør og afsluttes ved arbejdstids begyndelse. Inden for en vagtperiode kan der aftales et mindre antal vagttimer.

Hvis rådighedsvagten omfatter mere end én medarbejder, deltager tillidsrepræsentanten i udformningen og planlægningen.

### **Stk. 2: Rådighedsvagt**

Under en aftalt rådighedsvagt har medarbejderen pligt til at opholde sig på sin bopæl eller til at kunne tilkaldes andetsteds fra på en aftalt måde. Virksomheden stiller mobiltelefon eller personsøger til rådighed. Medarbejderen skal uanset opholdssted være hos kunden inden for samme tidsrum som fra sin bopæl.

### **Stk. 3: Antallet af rådighedsvagter**

Antallet af rådighedsvagter må ikke overstige 2 uger pr. 4 uger.

### **Stk. 4: Betaling for rådighedsvagt**

For rådighedsvagter betales et tillæg pr. time:

#### **Pr. 1. marts 2023**

- a) på hverdage kr. 22,90
- b) på søn, hellig- og fridage kr. 28,75

#### **Pr. 1. marts 2024**

- a) på hverdage kr. 23,70
- b) på søn, hellig- og fridage kr. 29,75

### **a. Ugentlig betaling for rådighedsvagt**

Betalingen for rådighedsvagten kan ikke udgøre et mindre tillæg pr. uge end:

Pr. 1. marts 2023 kr. 1.147,85

Pr. 1. marts 2024 kr. 1.188,00

### **Stk. 5: Betaling pr. udkald uden for rådighedsvagt udgør:**

Pr. 1. marts 2023 kr. 144,65

Pr. 1. marts 2024 kr. 149,70

### **Stk. 6: Udkald under rådighedsvagt**

Udkald under rådighedsvagt skal afregnes i hele timer. Ud over gældende timeløn betales vagttillæg og overtidstillæg i henhold til Punkt 8 i overenskomsten.

### **Stk. 7: Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt**

Virksomheden og medarbejderne kan, i de tilfælde hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

Aftaler indgået i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til punkt 30.

### **Stk. 8: Telefonisk rådgivning**

Betaling for telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

### **Stk. 9: Ikrafttræden af satser**

De i Punkt 7 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

## Punkt 8 - Overarbejde

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

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 2023 kr. 43,25

Pr. 1. marts 2024 kr. 44,55

### **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 2023 kr. 121,25

Pr. 1. marts 2024 kr. 124,90

### **Stk. 3: Mellemtimer ved overarbejde**

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

### **Stk. 4: Afspadsering af overarbejde**

Parterne er enige om, at det inden for overenskomstens område ikke kan undgås, at der forekommer forhold, der nødvendiggør overarbejde. Parterne er enige om at begrænse overarbejde mest muligt. Dog skal overarbejde ikke afspadseres, så længe det for den enkelte medarbejder ikke overstiger 10 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder, medmindre den pågældende medarbejder og virksomheden er enige herom.

Sygdom er en hindring for afspadsering.

Hvis medarbejderen sygemelder sig i overensstemmelse med virksomhedens normale regler inden arbejdstids begyndelse, skal den aftalte afspadsering betales med sygeløn, mens afspadseringen udskydes.

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan virksomheden og tillidsrepræsentanten lokalt aftale, om overarbejde ud over foranstående skal afspadsres.

Tillidsrepræsentanten holdes orienteret om forestående og udført overarbejde og om, hvilke medarbejdere der har udført dette.

### **Stk. 5: Varsling af afspadsring**

Afspadsring af overarbejde skal af begge parter varsles med 4 x 24 timer, medmindre parterne lokalt er enige om et andet varsel eller anden aftale. Varslet bortfalder i fratrædelsessituationer, idet alt opsparet, herunder ikke-afspadseringspligtigt overarbejde, afspadsres inden fratræden. Afspadsring kan finde sted i opsigelsesperioden.

### **Stk. 6: Bortfald af pligt til afspadsring**

Når ledighedsprocenten opgjort af Din Faglige A-kasse\* falder til 4 pct. eller derunder, bortfalder enhver forpligtelse til afspadsring af overarbejde.

*Anm.: \*Ledighedstallet indhentes hos den til enhver tid for VVS-området mest repræsentative a-kasse pt - Din Faglige A-Kasse.*

### **Stk. 7: Udbetaling af overtidstillæg**

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkommende lønudbetalingsdag.

De afspadseringspligtige overtimer henstår, til afspadsring finder sted, og betales med den løn, som den pågældende medarbejder oppebærer på afspadsringstidspunktet.

Ikke-afspadseringspligtigt overarbejde betales i den lønperiode, hvor det er indtjent, med gældende timebetaling og overtidstillæg.

### **Stk. 8: Ikrafttræden af satser**

De i Punkt 8 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

### **Stk. 9: Systematisk overarbejde**

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag, og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fri-dage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af virksomheden efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejdere er enige herom.

For afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, er parterne enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Se Bilag 16.



## Punkt 9 - Forskudt arbejdstid

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Forskudt arbejdstid betales 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 sluttet efter kl. 18.00 frem til kl. 22.00, betales pr. time et tillæg for arbejde udført i dette tidsrum således:

Pr. 1. marts 2023 kr. 24,05

Pr. 1. marts 2024 kr. 24,90

Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 22.00 til kl. 06.00 betales pr. time i tillæg for arbejde udført i dette tidsrum således:

Pr. 1. marts 2023 kr. 47,25

Pr. 1. marts 2024 kr. 48,90

### **Stk. 2: Varighed og etablering**

Forskudt arbejdstid skal varsles med 3 x 24 timers varsel. Arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og 18.00, 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. 18.00-06.00 efter Punkt 8, stk. 1 og 2.

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

Arbejde ud over den almindelige arbejdsdags fastsatte timer betales i henhold til Punkt 8, stk. 1 og 2.

## Punkt 10 - Opsigelse og vejrlig

### Stk. 1: Opsigelsesvarsel

For medarbejdere, der uden anden afbrydelse har været beskæftiget på samme virksomhed i mindst 9 måneder, gælder følgende opsigelsesvarsel:

Fra virksomheds side	10 arbejdsdage
Fra medarbejders side	5 arbejdsdage

Læretiden efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten. Forud for læreforholdets afslutning skal lærlingen have et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat efter lærekontraktens udløb.

### Stk. 2: Opsigelse af utilregnelig grund

Afskediges en medarbejder, der har ret til opsigelsesvarsel ifølge stk. 1, uden varsel af en af denne utilregnelig grund, har den pågældende ret til en godtgørelse. Godtgørelsen beregnes ud fra medarbejderens gennemsnitsfortjeneste i det senest afsluttede kvartal (dvs. gennemsnitsfortjenesten af akkord og tidløn).

### Stk. 3: Medarbejderens manglende varsel

Såfremt en medarbejder forlader virksomheden uden at give mindst det varsel, vedkommende har pligt til ifølge stk. 1, skal den pågældende betale et beløb til modparten. Beløbet skal svare til den normale løn ved timelønsarbejde for den pågældende medarbejder i det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

### Stk. 4: Midlertidig afbrydelse af ansættelsesforholdet

Medarbejdere, som afbrydes midlertidigt i ansættelsesforholdet på grund af arbejdsmangel, generhverver den opnåede anciennitet og det eventuelle opsigelsesvarsel ved genansættelse i firmaet inden 60 arbejdsdage efter afbrydelsen.

### Stk. 5: Fratrædelse ved arbejdsugens afslutning

Fratrædelse kan kun finde sted ved arbejdsugens afslutning.

### Stk. 6: Opsigelse under ferie

Medarbejdere, som efter foranstående har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke afskediges under ferie. Ligesom disse medarbejdere ikke kan sige op under ferie.

### **Stk. 7: Opsigelse under sygdom**

En medarbejder, der har været beskæftiget uafbrudt i virksomheden i 9 måneder, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst. Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til Sygedagpengeloven.

### **Stk. 7a: Opsigelser i større omfang under sygdom**

Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er dog en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af den til enhver tid gældende lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

### **Stk. 8: Aflevering af værktøj ved fratrædelse**

Medarbejderen er ansvarlig og erstatningspligtig for det udleverede værktøj, der skal være godt, velegnet, tidssvarende og i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bestemmelser. Det er medarbejderes pligt at passe på de udleverede materialer.

Værktøj og materialer anbringes efter virksomhedens anvisning i aflåselige rum, container, værktøjskasse, bil el.lign. ved arbejdstids ophør. Ved tyveri af værktøj bortfalder erstatningspligten, hvis tyveriet omgående meddeles virksomheden. Virksomhedens eventuelle krav om erstatning skal rejses inden 10 dage efter meddelelsen om bortkomsten.

Medarbejder og virksomhed har pligt til at deltage ved opgørelsen af værktøjskasse og udleverede effekter, når en arbejdsopgave eller et ansættelsesforhold ophører.

Hvor medarbejderen forlader virksomheden/arbejdspladsen, skal den fornødne tid afsættes til værktøjsoptælling inden for den normale arbejdstid. Optællingen skal afsluttes, inden fratrædelse kan finde sted. Nægter den fratrædende medarbejder at deltage i værktøjsoptælling, eller er han forhindret, kan tillidsrepræsentanten repræsentere medarbejderen ved optællingen, efter at denne har forladt virksomheden.

Er der ingen tillidsrepræsentant i virksomheden, kan virksomheden udpege et vidne mellem de andre medarbejdere.

### **Stk. 9: Frihed i forbindelse med afskedigelser**

#### **a. Competenceudvikling**

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for

medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dag-pengeniveau – medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Virksomheden dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. 1.500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

### **b. Efteruddannelse i opsigelsesperioden**

Er det ikke muligt at gennemføre uddannelsen inden fratrædelsen, kan den gennemføres i en periode på op til 3 måneder efter fratrædelsen med støtte fra VVS-branchens kompetencefond.

Det forudsættes, at denne aktivitet gennemføres med offentlig støtte og godtgørelse (VEU-godtgørelse). Bestemmelsen træder først i kraft, når denne forudsætning er tilvejebragt.

Det aftales, at VVS-branchens kompetencefond inden for en årlig ramme kan yde støtte hertil. Støtten kan max. udgøre et beløb svarende til forskellen mellem 85 % af hidtidig løn og den offentlige godtgørelse

### **c. Vejledning**

Medarbejdere, som afskediges med overenskomsternes opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

### **Stk. 10: Vejrlig**

Overenskomstparterne er enige om, at der i VVS-overenskomsten er mulighed for at hjemsende medarbejdere på grund af vejrmæssige forhold eller materiale mangel i henhold til vejledning til bekendtgørelse om dagpengegodtgørelse.

Medarbejderen er i forbindelse med vejrlig friholdt for de overenskomstmæssige opsigelsesregler over for virksomheden. Virksomheden er forpligtet til at underskrive en frigørelsesattest.

Opsigelse fra virksomheds side kan ikke finde sted i vejrligsperioder.

Hjemsendelsesperioden under vejrlig tæller med i medarbejderens anciennitet.

Hjemsendelse af en tillidsrepræsentant eller sikkerhedsrepræsentant kan normalt ikke finde sted, medmindre der foreligger tvingende årsager.

## Punkt 11 - Sygdom

### Stk. 1: Sygdom

Under rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom yder virksomheden i indtil 9 uger en betaling til medarbejdere med mindst 2 mdrs. anciennitet.

### Stk. 2: Definition af timeløn under sygdom

For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde.

Timelønnen under sygdom er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesdens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Såfremt det er aftalt at indregne smudstillæg og tillæg for skiftende arbejdssteder iht. punkt 3, stk. 10, skal disse også betales under sygdom. Ved regulering af tillægget skal lønnen reguleres tilsvarende.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### Stk. 3: Tilbagefald på grund af samme sygdom

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 2 uger fra fraværperiodens udløb, regnes virksomhedens betalingsperiode fra den 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

### Stk. 4: Sygedagpengerefusion

Retten til sygebetaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn. Dette kan dog ikke finde sted, hvis tabet af refusion skyldes virksomhedens for sene anmeldelse af sygefraværet til medarbejderens opholdskommune.

### **Stk. 5: Sygeferiegodtgørelse**

Medarbejderen har ret til sygeferiegodtgørelse i henhold til ferielovens regler.

### **Stk. 6: Søgnehelligdagsgodtgørelse under sygdom**

Der beregnes søgnehelligdagsgodtgørelse under fravær på grund af sygdom, hvis medarbejderen før sygdommens indtrædelse har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24. mdr.

Ved tilskadekomst i virksomheden beregnes søgnehelligdagsgodtgørelse under fraværet uden anciennitetskrav.

### **Stk. 7: Periodens længde for søgnehelligdagsgodtgørelse**

Søgnehelligdagsgodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage og for sammenlagt højst 4 mdr.

### **Stk. 8: Arbejdspladsen forlades i forbindelse med sygdom**

Hvis en medarbejder efter forudgående aftale med virksomheden må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom eller tilskadekomst, betales han for de manglende timer den pågældende dag som angivet i stk. 2.

### **Stk. 9: Kronisk syge**

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen og modtager derfor kun den aktuelle sygedagpengesats for så vidt angår den sygdom aftalen vedrører.

### **Stk. 1: Løn ved tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom**

Ved tilskadekomst under arbejdet, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler virksomheden løn indtil 9 uger. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen genoptager arbejdet, hvis lægen har tilladt det.

For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde.

Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### **Stk. 2: Anmeldelse af arbejdsskade**

Ved ulykkestilfælde under arbejdet henvises i øvrigt til lov om arbejdsskadeforsikring.

Virksomheden skal inden 9 dage anmelde ulykker, der følges af en dags fravær eller mere, til Arbejdstilsynet. Kopi af anmeldelsen fremsendes til sikkerhedsorganisationen eller, hvis en sådan ikke findes, til den tilskadekomne.

En arbejdsskade anmeldes også til virksomhedens forsikringsselskab.

### **Stk. 3: Uarbejdsdygtighed**

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 9 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til Dagpengelovens bestemmelser.



## Punkt 13 - Barsel

Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i Bilag 21.

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

### Stk. 1

Betingelserne for at oppebære betaling efter denne bestemmelse er:

- 1) At medarbejderen, på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og
- 2) at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Betalingen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn.

For timelønnede er betalingen under orlov den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde.

Betalingen under orlov indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Den maksimale sats som betales efter denne bestemmelse, udgør pr. time:

Pr. 1.7.2023.....kr. 186,50

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgivernes etablerede barselsfond.

### Stk. 2

Virksomheden yder til medarbejdere, betaling under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere ydes til de samme medarbejdere betaling i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter ydes betaling under barsel i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

### Stk. 3

Virksomheden yder betaling i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen, til den anden forælder. (før: fædreorlov)

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

Virksomheden yder endvidere betaling under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter Punkt 13 stk. 2, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder, eller deles mellem dem.

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

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

#### **Stk. 5**

Medmindre andet aftales, skal orlov med betaling efter Punkt 13 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

#### **Stk. 6**

Alle eventuelt eksisterende ordninger med virksomhedsbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i Punkt 30.

## Punkt 14 - Barns første sygedag

### **Stk. 1: Frihed ved barns 1. og 2. sygedag**

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet og til medarbejdere under uddannelse gives der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag. Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende timer den pågældende dag. I begge tilfælde er betalingen som anført i stk. 3.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag (barnets 2. sygedag). Denne fridag er uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra SH-kontoen iht. Punkt 17, stk. 2, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

### **Stk. 2: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom**

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet og medarbejdere under uddannelse, der har ret til frihed iht. stk. 1, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til sådanne lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg i forbindelse med børns sygdom afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin SH-konto iht. Punkt 17, stk. 2, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

### **Stk. 3: Betaling ved barns første sygedag**

Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er betalingen den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde/udearbejde.

Meddelelse om fravær ved barns sygdom sker efter samme regler som ved sygdom.

Den maksimale sats pr. time er:

Pr. 1. marts 2023 kr. 153,00

#### **Stk. 4: Barns hospitalsindlæggelse**

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 og 2. gives der til medarbejdere og medarbejdere under uddannelse frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet eller indlæggelse helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

#### **Stk. 5: Børneomsorgsdage**

Medarbejdere, der har ret til barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Der kan højst holdes 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har.

Reglen gælder kun for børn under 14 år.

Der betales ikke løn for en børneomsorgsdag, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra SH-kontoen.

Dagene placeres efter aftale, og under hensyntagen til virksomhedens tarv.

## Punkt 15 - Ferie

### **Stk. 1: Ferieloven**

Alle medarbejdere - herunder lærlinge - er omfattet af Ferielovens bestemmelser.

### **Stk. 2: 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. 3: Udbetaling af feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelse udbetales tidligst 4 uger før ferieperioden påbegyndes under forudsætning af, at medarbejderen har anmodet om udbetaling via Feriepengeinfo senest 5 uger før ferieperioden. Ved senere anmodning om udbetaling, skal feriegodtgørelsen senest udbetales 1 uge efter anmodning.

### **Stk. 4: Feriegodtgørelse ved tilskadekomst**

Ret til feriegodtgørelse under fravær på grund af tilskadekomst i virksomheden er gældende fra ansættelsen.

### **Stk. 5: Aftaler om ferieafholdelse**

Aftaler om ferieafholdelse skal foreligge skriftligt.

### **Stk. 6: Garantiordning**

TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer for ferie samt søgne- og helligdagsgodtgørelse.

Overenskomstparterne er enige om, at forbundets medlemmer og virksomheden skal benytte den feriegarantiordning, som er aftalt af parterne.

### **Stk. 7: Afholdelse af ferie i timer**

Der kan træffes skriftlig lokalaftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholds-mæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

## **Stk. 8: Mulighed for fravigelse af ferie på forskud og princippet om varsling af ferie**

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

### **Opsigelse i ferieåret**

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

Opsiger virksomheden medarbejderen, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden sin fratreden.

Misligholder medarbejderen væsentlig sit ansættelsesforhold, vil virksomheden kunne modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens krav på udestående løn og feriegodtgørelse svarende til den ferie, der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Ophæver eller opsiger medarbejderen sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

### **Stk. 9: Overførsel af ferie**

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres eller medarbejderen har ret til overførsel af feriedage til næste ferieår iht. Ferieloven kan medarbejderen og virksomheden aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af feriedage inden den 31. december.

### **Stk. 10: Opgørelse af feriegodtgørelsen ved fratræden**

Ved fratræden opgøres feriegodtgørelsen, og medarbejderen oplyses om tilgodehavende feriedage og feriegodtgørelse.

Virksomheden indberetter feriegodtgørelsen og optjente feriedage til eIndkomst iht. Bekendtgørelse om Ferie. Af denne følger, at hvis lønperioden slutter senest mellem den 1. og den 15. i måneden, skal indberetningen ske inden udgangen af samme måned. Hvis lønperioden slutter mellem den 16. og indtil udgangen af måneden, skal indberetningen ske senest den 15. i den efterfølgende måned.

Bod kan ikke pålægges en virksomhed, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere eller rette fejlagtige eller mangelfulde oplysninger om feriedage og feriegodtgørelse, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger gentagne påtaler om brud på bestemmelserne i denne paragraf, eller eventuelle mangler og fejl har påført medarbejderen konsekvenser i ansættelsesforholdet.

## Punkt 16 - Feriefridage

### Stk. 1: Feriefridage

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret. Feriefridagene kan varsles placeret efter samme regler som placering af restferie jf. Ferieloven.

Uanset jobskifte er der kun ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår.

Betalingen for feriefridagene sker efter de samme bestemmelser, som gælder for søgne- og helligdagsbetaling, jf. Punkt 17.

Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 1.200,00.

For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700,00.

### Stk. 2: Loft over udbetaling

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end det til enhver tid henlagte beløb.



## Punkt 17 - Søgne- og helligdage

### Stk. 1: Opsparing til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage

Satsen for SH-/fritvalgsopsparingen ændres som følger:  
Fra og med 1. marts 2024 til samlet 15 pct.

	Søgne- /helligdage	Ferie- fridage	Fritvalg	SH- og fritvalgsop- sparing i alt
1. marts 2023	7,5 %	2,5 %	3 %	13 %
1. marts 2024	9,5 %	2,5 %	3 %	15 %

- Virksomheden indbetaler på medarbejderens SH-konto 10 %, som dækker forskudsbetaling på SH-dage og feriefridage. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdags-/feriefridagsbetalingen og fritvalgsordningen. Overskydende saldo udbetales med den sidste lønudbetaling i kalenderåret, medmindre medarbejderen inden den 30. november har meddelt, at denne ønsker det indsat på pensionsordningen.
- Med virkning fra den 1. marts 2023 indbetales yderligere 3,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
- Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget efter stk. 1, litra b udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om SH-/fritvalgsordningen muligheder.

Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag fra SH-/fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.

Der er enighed om, at medarbejderen kan vælge mellem følgende anvendelsesmuligheder:

1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage
2. Pension (meddelelse skal gives inden den 30. november)
3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)
4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

### **Stk. 2: Udbetaling af søgne- og helligdagsopsparing**

Søgne- og helligdagsbetaling udbetales til medarbejderen i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag samt 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag.

Beløbet udgør kr. 1200,00 pr. dag.

For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700,00.

### **Stk. 3: Loft over udbetaling**

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 2 nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb end det til enhver tid henlagte beløb.

### **Stk. 4: Tidspunkt for udbetaling af søgne- og helligdags-opsparing**

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgne- og helligdagen(e) falder.

### **Stk. 5: Forskudsbeløb ved årsskiftet**

Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgne- og helligdagsbetalingen for det foregående kalenderår.

### **Stk. 6: Restudbetaling af søgne- og helligdagsopsparing**

Ved sidste lønudbetaling for december måned udbetales det evt. resterende beløb til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage til medarbejderen, medmindre vedkommende inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

### **Stk. 7: Udbetaling ved fratræden**

Ved fratræden sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkomende lønudbetaling.

### **Stk. 8: Garantiordning**

TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer for ferie- samt søgne- og helligdags-godtgørelse – jf. Punkt 15

### **Stk. 1: Efteruddannelses- og kompetenceplanlægning**

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtede til at deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for VVS-branchen.

### **Formål**

VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling 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 uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

### **VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond**

Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2020.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og virksomhedssiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og virksomhedssiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

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 mv.) – dog max. 200 kr. pr. dag/1.000 kr. pr. uge – og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, udgør 100 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse. Hvis fondens formue overstiger 2 års indbetalinger, skal bestyrelsen træffe beslutning om ændrede tilskudskriterier eller nedsat indbetaling.

Parterne er enige om, at Fonden administreres af El- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat (EVU).

### **Indbetaling til fonden**

Med virkning fra 1. april 2020 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2021 til kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2021.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, så det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

### **Stk. 2: Ret til efter- og videreuddannelse**

Medarbejdere med 32 ugers beskæftigelse i virksomheden har ret til i alt 2 ugers efter- og videreuddannelse pr. kalenderår som angivet under punkt a, b eller c.

Efter- og videreuddannelse kan også ske ved en kombination af de nedenstående punkter.

**a.**

Kurser iværksat i medfør af Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser gennem VVS-branchens Uddannelsessekretariat (EVU). Såfremt overenskomstparterne er enige, kan bestemmelsen omfatte andre faglige kurser. Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager den i virksomheden gældende timeløn. Virksomheden modtager gennem AUB det offentlige tilskud.

Medarbejderne er pligtige at meddele efter- og videreuddannelse senest 4 uger før kursets start.

**b.**

Selvvalgt uddannelse under fornøden hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold. Uddannelse skal være relevant for branchen - idet branchen defineres i bred forstand.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en fortegnelse over relevante uddannelser, jf. Bilag 1 i nærværende bestemmelse.

Medarbejderen er pligtig at meddele efter- og videreuddannelse senest 4 uger før kursets start.

**c.**

Medarbejderen kan vælge at deltage i selvvalgt uddannelse, der opfylder kravene i pkt. b, uden for arbejdstiden. I så fald betaler virksomheden dokumenterede udgifter til kursusafgift og materialer, dog max. 1.500 kr. pr år til den enkelte medarbejder. I relation til 2 ugers-retten medgår sådanne uddannelser med antallet af undervisningstimer.

Hvis en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kurser, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg. Løntabsgodtgørelse tilgår virksomheden.

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løn-tabsgodtgørelsesniveau reduceres.

## **Bilag 1**

Overenskomsten Punkt 18 stk. 2 giver ret til deltagelse i selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året, såfremt der er tale om kurser/uddannelsesaktivitet af følgende karakter:

- Alle AMU-kurser fra vvs-branchens uddannelseskatalog
- AMU kurser, der ligger udenfor vvs-branchens uddannelseskatalog, af teknisk faglig, almen og ledelsesmæssig karakter. Det er dog en betingelse, at kurserne i bred forstand er brancherelevante.

- Private kurser af teknisk faglig karakter udbudt af leverandører og grossister m.v. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand og der må ikke være tale om studie-rejser.
- Følgende private og offentlige kurser af almen karakter sprog (tysk og engelsk), matematik, fysik og kemi, IT, ledelse- og regnskab, samt læse- og stavekurser.
- Trailerkørekort.
- Videregående teknisk uddannelse over erhvervsuddannelsesniveau, herunder teknisk faglige moduler under åben uddannelse. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand.

### **Stk. 3: Uddannelse i forbindelse med afskedigelse**

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i Punkt 10.

## Punkt 19 - Uddannelsesfonde

### **Stk. 1: VVS-branchens Uddannelsesfond**

Overenskomstparterne har oprettet VVS-branchens Uddannelses –og Samarbejdsfond.

Fonden finansieres ved, at TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder pr. 1. juli 2023 indbetaler et beløb svarende til 85 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medlemmer af Dansk Metal og Blik – og Rørarbejderforbundet.

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Ubrugte dele af bidragsforhøjelsen fra 2014 og fremefter deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales.

### **Stk.2: LO/DA Udviklingsfond**

Virksomhedsbidraget til den af DA og LO oprettede Udviklingsfond udgør 47 øre pr. præsteret arbejdstime. LO's medlemmer modtager  $\frac{3}{4}$  og DA's medlemmer  $\frac{1}{4}$ .

### **Stk. 1: Fysiske eller psykiske handicap**

Parterne er enige om at tilvejebringe de nødvendige overenskomstmæssige bestemmelser, som gør det muligt at udføre arbejde, som står i forhold til deres helbred og evner, for personer, der på grund af fysiske eller psykiske handicap ikke er i stand til at varetage et normalt arbejde på sædvanlige overenskomstmæssige vilkår inden for værksteds-, bygge- og anlægsbranchen.

Parterne vil i fællesskab medvirke til, at der oprettes særlige stillinger til de omhandlende personer i det omfang, der ikke allerede i den enkelte virksomhed kan peges på arbejdsområder, som med rimelighed kan udføres, og som ikke allerede udføres på overenskomstmæssige vilkår.

### **Stk. 2: Unge og længerevarende ledige**

I takt med regioners og kommuners udlicitering og privatisering af offentlige bygge- og anlægsarbejder og vedligeholdelsesarbejder erkender parterne nødvendigheden af, at branchen påtager sig et medansvar for beskæftigelse og genoptræning af de grupper af henholdsvis unge og længerevarende ledige, som de offentlige virksomheder i henhold til gældende lovgivning har pligt til at tilbyde beskæftigelse i en begrænset periode.

### **Stk. 3: Rammer for indpasning på arbejdspladser**

Med udgangspunkt i de særlige arbejdsforhold, der gælder i bygge- og anlægsbranchen, vil organisationerne i den kommende overenskomstperiode optage drøftelser med henblik på at fastlægge rammer, hvorunder sådanne personer kan indpasses på de danske værksteds-, bygge- og anlægsarbejdspladser.

Ved fastsættelsen af disse rammer vil overenskomstparterne sikre, at der skabes øget beskæftigelse, og at der ikke må ske en samtidig udstødning af ordinært ansatte eller finde løndumping sted. Parterne vil derfor overveje, på hvilken måde medarbejderne i virksomhederne kan inddrages i beslutningsprocessen om ansættelse af de foran nævnte persongrupper. Overenskomstparterne er enige om, at en endelig rammeaftale om beskæftigelsen af de sociale grupper ikke er mulig, før der er skabt klarhed over, hvilken lovgivning der kommer til at gælde for disse grupper.

### **Stk. 4: Forkortet arbejdstid**

For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid.



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

**Stk. 5: Senioraftale**

Se Bilag 12.

## Punkt 21 - Velfærdsforanstaltninger

### **Stk. 1: Skur eller skurvogn**

Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal virksomheden, såfremt egnede lokaler ikke kan anvises, efterleve bestemmelserne om skurforhold i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om bygge- og anlægsarbejde. Skurene må ikke benyttes til overnatning. I forbindelse med sager omhandlende arbejdsmiljømæssige forhold, er det derfor alene sager vedr. skurforhold, der kan rejses i det fagretlige system.

### **Stk. 2: Farefuldt arbejde**

Alt farefuldt arbejde udføres af 2 personer.

## Punkt 22 - Oversigt over anvendelse af anciennitet

<b>Valg af tillidsrepræsentant:</b>	9 måneder Punkt 29, stk. 3
<b>Opsigelse:</b>	9 måneder Punkt 10, stk. 1
<b>Kompetenceudvikling</b>	2 år Punkt 10, stk. 9
<b>Læreforholdets afslutning:</b>	Læretid efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten Punkt 10, stk. 1
<b>Sygdom</b>	2 måneder Punkt 11, stk. 1
<b>Barnets første sygedag, Barns hospitalsindlæggelse:</b>	6 måneder Punkt 14, stk. 1 og 4
<b>Graviditet, barsel, fædre- og forældreorlov:</b>	9 måneder Punkt 13, stk. 1
<b>Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom:</b>	Ingen
<b>Anmeldelse af arbejds-skade:</b>	9 dage Punkt 12, stk. 2
<b>Efteruddannelse og selvvalgt uddannelse:</b>	32 uger Punkt 18, stk. 2
<b>Funktionærlignende ansættelse:</b>	9 måneder Punkt 25, stk. 1

## Punkt 23 - Rejsearbejde – uden overnatning ("zonepenge")

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Bestemmelserne er opdelt i 4 grupper:

- A.** Afregning fra virksomhedens adresse
- B.** Afregning fra medarbejderens bopæl
- C.** Generelle bestemmelser for A og B
- D.** 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**

Som en virksomheds adresse gælder det værksted, medarbejderen udsendes fra.

Dette gælder også, hvor en virksomhed har andre afdelinger eller filialer med anden geografisk beliggenhed, når følgende minimumskrav er opfyldt:

- Afdelingen skal være af permanent karakter og mindst have 1 ledende medarbejder ansat på afdelingens adresse.
- Virksomheden skal være registreret i TEKNIQ Arbejdsgiverne og med-delt forbundet.
- Afdelingen skal være registreret med navn, adresse og telefonnummer over for myndigheder og postvæsen.

Overflytning mellem afdelingerne kan finde sted. Flytning skal dog varsles med den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Med hensyn til orientering af tillidsrepræsentant henvises til overenskomstens Punkt 27, stk. 3.

Ansættelse skal foreligge skriftligt. Kopi tilstilles tillidsrepræsentanten.

## **B – Afregning fra medarbejderens bopæl**

### **Stk. 2: Skriftlig aftale om ansættelsessted**

Når medarbejdere ansættes til et bestemt arbejdssted, skal der foreligge en skriftlig aftale om ansættelsessted og eventuelt tillæg for rejsearbejde. Dette gælder også, hvis medarbejderen flyttes til et andet bestemt arbejdssted. I modsat fald betragtes medarbejderen som ansat på virksomhedens adresse.

### **Stk. 3: Medarbejderens bopæl**

Medarbejderens bopæl på ansættelsestidspunktet er gældende for hele arbejdsperioden på arbejdspladsen.

### **Stk. 4: Skift af arbejdssted**

Medarbejdere, som er antaget til et bestemt arbejdssted uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens værkstedsadresse, og derefter antages til en arbejdsplads inden for de nævnte 7 km, betragtes nu og fremover som antaget til virksomhedens adresse, som beskrevet i gruppe A.

## **C – Generelle bestemmelser**

Bestemmelser og satser gælder kun A og B.

### **Stk. 5: Arbejde inden for en grænse på 7 km**

Ved arbejde, der udføres inden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales intet tillæg for rejsearbejde.

### **Stk. 6: Arbejde uden for en grænse på 7 km**

Ved arbejde af mere end 1 arbejdsdags varighed, der udføres uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales til dækning af vejtid og befordring de anførte beløb.

Ved arbejde af 1 arbejdsdags varighed eller derunder, som udføres uden for 7 km's afstand fra virksomhedens værksteds-adresse, betales intet tillæg for rejsearbejde. Der betales normal timebetaling samt eventuelt overtidstillæg for medgået transporttid samt kørselsgodtgørelse.

### **Stk. 7: Afbrydelse af arbejde**

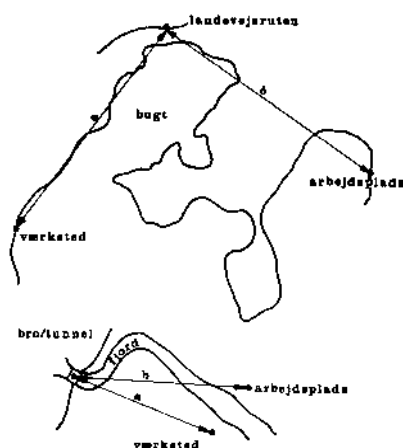
Såfremt et arbejde, for hvilket der ydes tillæg for rejsearbejde, afbrydes uden en af medarbejderen tilregnelig grund, betales tillæg for rejsearbejde for hele dagen. I modsat fald betales kun for de præsterede arbejdstimer.

### Stk. 8: Måling af afstand i luftlinje

Vejlængder måles i luftlinje.

Måling af afstand i luftlinje sker ved anvendelse af det særlige måleprogram, der er udgivet af overenskomstparterne i 2019. Afstandsmålinger foretaget mellem 2 adresser i måleprogrammet og kan ikke gøres til genstand for fagretslig behandling.

Hvor vejføringen bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden A/eller medarbejderens bopæl B til arbejdsstedet forøges med mere end 25 % i forhold til luftlinjen, måles afstanden i luftlinje mellem virksomheden A eller medarbejderens bopæl B og arbejdsstedet via et mellemliggende punkt på den nærmeste vejføring (se eks.). Uenighed omkring brug af et viapunkt kan behandles i det fagretslige system.



### Stk. 9: 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 pr. 1. marts 2023 på 19,77 kr. og pr. 1. marts 2024 på kr. 20,46 pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud.

### Stk. 10: Satser

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m.	øre/time.	øre/time.
		2023	2024
7	10	1.010	1.045
10	13	1.410	1.460
13	16	1.795	1.860
16	20	2.335	2.415
20	25	2.945	3.050
25	30	3.420	3.540
30	35	3.745	3.875
35	40	3.965	4.105
40	45	4.300	4.450
45	50	4.715	4.880
50	55	5.095	5.275
55	60	5.505	5.700
60	65	5.915	6.120
65	70	6.315	6.535
70	75	6.720	6.955
75	og herover	9.025	9.340

### Stk. 11: Tillæg for rejsearbejde ved kørsel i virksomhedens motorkøretøj

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

### Stk. 12: Anvendelse af måleprogram

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 ledningsarbejder eller andre opgaver, hvor arbejdsstedet ikke refererer til et konkret matrikelnummer, måles der fra skurvognens placering.

### **Stk. 13: Udgifter til færge eller bro**

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

### **Stk. 14: Regulering af tillæg for rejsearbejde**

Tillæg for rejsearbejde pristalsreguleres 1. marts det år, overenskomsten fornyes.

## **D – Befordringsgodtgørelse**

### **Stk. 15: 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 satserne er det forudsat, at medarbejderen uden ekstrabetaling medbringer sit håndværktøj, som er nødvendigt for et arbejdes udførelse.



## Punkt 24 - Udearbejde – med overnatning

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering

Bestemmelser vedr. rejsegodtgørelse i forbindelse med udearbejde, hvor det er nødvendigt, at overnatning finder sted, kan lokalt aftales med udgangspunkt i SKAT's regler for skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse. I forbindelse med udbetaling af skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse fører virksomheden den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor.

Såfremt enighed ikke opnås, gælder nedenstående.

### **Stk. 1: Kost og logi i forbindelse med overnatning**

I forbindelse med arbejde, hvor overnatning finder sted, skal virksomheden sørge for:

- Logi på anerkendt hotel, pensionat el.lign. eller betale efter godkendt regning.
- Betale fortæring efter godkendt regning.

### **Stk. 2: Ud- og hjemrejse i forbindelse med overnatning**

I forbindelse med arbejde, hvor overnatning finder sted, betaler virksomheden første udrejse til og sidste hjemrejse fra arbejdsstedet med billet til offentlig befordring samt den til disse rejser medgåede tid med medarbejderens personlige timeløn.

### **Stk. 3: Arbejde ud over 1 måneds varighed i forbindelse med overnatning**

Ved arbejde ud over 1 måneds varighed, hvor overnatning finder sted, betales der medarbejderne rejsepenge til én rejse frem og tilbage, og derefter betales 1 gang rejsepenge for hver måned, de yderligere er beskæftiget på arbejdspladsen. Den tid, der medgår til denne rejse, godtgøres ikke. Rejsepenge ydes kun i de tilfælde, hvor medarbejderne virkelig foretager rejserne.

## Punkt 25 - Funktionærlignende ansættelse

### **Stk. 1: Indgåelse af aftale**

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

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

Aftalen indgås som en individuel aftale med den enkelte medarbejder og træder i stedet for den "normale" timelønsoverenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejder-forbundet og Dansk Metalarbejderforbund. Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra overenskomsten. Aftalen gør ikke medarbejderen til funktionær.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

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

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

### **Stk. 2: Samarbejde og tillidsrepræsentantsregler**

Se overenskomstens Punkt 27, 28 og 29.

### **Stk. 3: Løn**

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

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

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

#### **Stk. 4: Pension**

Ud over lønnen betales pension efter overenskomstens Punkt 4, stk. 1. Der beregnes arbejdsmarkedspension, dog kun virksomhedsbidraget, af feriegodtgørelse ved fratræden.

#### **Stk. 5: Anciennitet**

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

#### **Stk. 6: Opsigelse**

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

Organisationerne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

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

#### **Stk. 7: Minimalerstatning**

Funktionærlovens § 3.

### **Stk. 8: Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang**

Funktionærlovens § 4.

### **Stk. 9: Arbejdstid**

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

### **Stk. 10: Overarbejde**

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

### **Stk. 11: Rejse og udearbejde**

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

### **Stk. 12: Rådighedsvagt**

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

### **Stk. 13: Efter- og videreuddannelse**

Følger overenskomstens Punkt 18 og 19.

### **Stk. 14: Akkordarbejde**

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

En medarbejder, der er ansat på funktionærlignende vilkår, kan deltage i akkord, men kan ikke være akkordholder, hvor flere indgår i akkorden.

Alle arbejder under 60 timers varighed er undtaget akkordpligt.

Ved deltagelse i akkord bortfalder månedslønnen for det antal timer, medarbejderen arbejder i akkorden, mens øvrige funktionær-lignende vilkår i aftalen bibeholdes for medarbejdere.

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

Øvrige vilkår ved deltagelse i akkord i henhold til akkordbestemmelserne.

## **Stk. 15: Ferie**

a) Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller feriegodtgørelse jf. ferielovens almindelige regler.

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

Det kan således aftales, at:

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

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

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

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

### **Opsigelse i ferieåret**

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

Opsiger virksomheden medarbejderen, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden sin fratræden.

Misligholder medarbejderen væsentlig sit ansættelsesforhold, vil virksomheden kunne modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens krav på udestående løn og feriegodtgørelse svarende til den ferie, der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Ophæver eller opsiger medarbejderen sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Der er organisationerne imellem enighed om, at en virksomhed og en tillidsrepræsentant kan indgå en aftale om en mere fleksibel tilrettelæggelse af ferie på den enkelte virksomhed.

Som følge heraf er organisationerne enige om ved kollektiv overenskomst at give adgang til aftaler, der i overensstemmelse med ferielovens § 3, stk. 3 fraviger ferielovens § 7 og principperne i ferielovens § 15.

### **Overførsel af ferie**

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres, eller medarbejderen har ret til overførsel af feriedage til næste ferieår, iht. Ferieloven, kan medarbejderen og virksomheden aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og virksomheden skal skriftligt indgå en aftale om overførsel af feriedage inden den 31. december.

### **Stk. 16: Søgne- og helligdage**

Der gives fuld løn på søgne- og helligdage og andre arbejdsfri dage.

### **Stk. 17: Sygdom**

Efter Funktionærlovens § 5, dog med ret til frihed ved barns første sygedag efter overenskomstens Punkt 14.

### **Stk. 18: Barsel**

Se overenskomstens Punkt 13.

### **Stk. 19: Feriefridage og opsparingskonto**

Den enkelte medarbejder har i hvert kalenderår ret til at holde indtil 5 feriefridage med betaling svarende til sædvanlig løn fra opsparingskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret.

Såfremt den funktionærlignende medarbejder ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratrædelse,

beregnes feriefriidagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Feriefriidagene kan varsles placeret efter Ferielovens regler om restferie. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefriidage pr. kalenderår end 5

Der oprettes for alle funktionærlignende medarbejdere omfattet af overenskomsten en opsparingskonto, hvortil virksomheden i forbindelse med hver lønudbetaling overfører af den ferieberettigede løn. Satsen indeholder feriegødtgørelse:

**Pr. 1. marts 2023** på 9,35 %

a) Med virkning fra den 1. marts 2024 indbetales yderligere 2,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg, hvorfra opsparingen da udgør 11,35 pct.

b) Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget i litra a) udbetales løbende sammen med lønnen, dog maksimalt 3 %. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Medarbejderen kan vælge at bruge indestående på opsparingskontoen i følgende tilfælde:

1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage
2. Pension (meddelelse skal gives inden 30. november)
3. Seniorfriidage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)
4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

Overenskomsterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om opsparingskontoens muligheder.

Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til opsparingskontoen, skal der ikke beregnes feriegødtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.

Ved afholdelse af en feriefriidag udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

Inden den 30. november i et optjeningsår, skal medarbejderen meddele virksomheden, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen.

Udbetalingen af saldoen pr. 31. december kan således anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med decemberlønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefri dage i det indeværende ferieår.

Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.

### **Stk. 20: Fagretlig behandling**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af nærværende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen omskrives efter nærværende retningslinjer. I øvrigt gælder hovedaftalen.



## Punkt 26 - Løn og arbejdsforhold for lærlinge

Nedenstående løn- og arbejdsforhold omfatter lærlinge og voksenlærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser og som er omfattet af bekendtgørelsen om VVS-Energiuddannelsen.

Bestemmelserne gælder både almindelige og voksenlærlinge, medmindre andet er anført.

### Stk. 1: Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale daglige arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for virksomhedens svende.

### Stk. 2: Aflønning af lærlinge som: VVS-energispecialist, Ventilationsstekniker, VVS-installationstekniker og Blikkenslager og VVS.

Organisationerne præciserer, at nedennævnte lønsatser er mindstebetaling pr. time:

Alle lærlinge indplaceres på løntrin 1. Efter 1 år på det pågældende trin sker oprykning til næste løntrin. Lærlinge, der inden ansættelsen har gennemgået grundforløbet (GF2), oprykkes efter ½ år til trin 2. Herefter oprykkes lærlingene til næste trin, hvert år indtil sluttrin.

**EUX-lærlinge:** Hvis lærlingen tidligere har gennemført EUX-grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, indplaceres lærlingen 6 måneder på sats 1. Derefter sker indplaceringen på satserne 2, 3 og 4 et helt år. EUX-lærlingen indplaceres derefter på sats 5 indtil afslutning af uddannelsen

Trin	1.marts 2023	1. marts 2024
1	72,75 kr.	75,30 kr.
2	83,85 kr.	86,80 kr.
3	104,65 kr.	108,30 kr.
4	120,35 kr.	124,55 kr.
5 (EUX)	132,15 kr.	136,80 kr.

### **Stk. 3: Aflønning af smed med trin og specialer (smed rustfast, energiteknik)**

Trin	1. marts 2023	1. marts 2024
1	77,05 kr.	79,75 kr.
2	87,35 kr.	90,40 kr.
3	93,90 kr.	97,20 kr.
4	108,75 kr.	112,55 kr.
5	131,40 kr.	136,00 kr.

### **Stk. 4: Lærlinge med nedsat uddannelsestid**

Overenskomstparterne opfordrer praktikvirksomhed og lærling til gennem den tekniske skole hurtigst muligt at søge om kompetenceafklaring. Hvor en indgået uddannelsesaftale kompetenceafklares indenfor de første 6 måneder af uddannelsens forløb gælder følgende:

Lærlinge med nedsat læretid grundet opnået kompetence godkendt af Det Faglige Udvalg starter på løntrin 1, fraregnet den reducerede læretid: Eksempel: Restlæretiden er 3 år og 2 måneder ved en normal 4-årig uddannelse. Reduktionen er på 10 måneder. Aflønningen skal da være 2 måneder på løntrin 1. Derefter følges lønskalaens øvrige trin.

Hvor en lærling i en tidligere indgået uddannelsesaftale bliver kompetenceafklaret senere end angivet i afsnit 2, afkortes betalingen med de sidste lønsatser, svarende til den afkortede læretid.

### **Stk. 5: Aflønning af voksenlærlinge**

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens påbegyndelse er fyldt 25 år. Voksenlærlinge er under uddannelsesforløbet omfattet af VVS-overenskomstens Punkt 26, herunder også andre løndelev.

Timelønnen for voksenlærlinge i hele uddannelsesperioden, udgør mindstebetalingen for voksne arbejdere i VVS-faget.

Pr. 1. marts 2023 kr. 131,60

Pr. 1. marts 2024 kr. 136,10

### **Stk. 6: Lærlinges deltagelse i akkord**

Når voksenlærlinge benyttes i svendens akkord, skal der forud for akkordens begyndelse træffes aftale om svendens betaling for lærlingen. Betaling for voksenlærlinges deltagelse i akkord kan ikke udgøre mindre end betalingen for almindelige lærlinge med samme restlæretid. Voksenlærlinge skal dog altid som minimum aflønnes iht. Punkt 26 stk. 5.

Når øvrige lærlinge (der aflønnes efter lærlingesatserne) deltager i akkordarbejde, ansættes deres timeløn for udbetaling og overskudsandel efter den på akkordaftalesedlen aftalte udbetaling til svendene efter følgende regler:

1. læreår = 0,3 x svendenes udbetaling
2. læreår = 0,4 x svendenes udbetaling
3. læreår = 0,5 x svendenes udbetaling
4. læreår = 0,7 x svendenes udbetaling

Lærlingen skal dog altid minimum have udbetalt timeløn iht. lærlingesatsen.

Hvis en akkordaftale under arbejdets gang ændres til en timeløns-aftale, afregnes lærlingen for hele akkordperioden med ovennævnte forholdstal x den aftalte timefaktor for arbejdet. Lærlingetimer omregnes til svendetimer i henhold til ovennævnte faktorer. Se i øvrigt priskuranterne.

## **Stk. 7: Lærlinges opsparingskonto og voksenlærlinges SH-opsparing**

### **Lærlinges opsparingskonto**

Af den ferieberettigede løn opsparer lærlingen følgende på en særlig opsparingskonto:

- Pr. 1. marts 2023 på 9,50 %
- Pr. 1. marts 2024 på 11,50 %

I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af opsparingen.

### **Voksenlærlinges SH-opsparing**

Fra og med 1. marts 2024 opspares samlet 15 pct.

	Søgne-/hel- ligdage	Feriefridage	Fritvalg	SH- og fritvalgs- opsparing i alt
1. marts 2023	7,5 %	2,5 %	3 %	13 %
1. marts 2024	9,5 %	2,5 %	3 %	15 %

- a) Voksenlærlinge opsparer på sin SH-konto 10 %, som dækker forsikringsbetaling på SH-dage og feriefridage.

b) Med virkning fra den 1. marts 2023 indbetales yderligere 3,0 % af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Det kan aftales med den enkelte voksenlærling, at bidraget efter Punkt 26, stk. 7, litra b) udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med voksenlærlingen om SH-/fritvalgsordningens muligheder. Hvis der sker løbende udbetaling af bidrag til SH-/fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af disse bidrag.

Søgne- og helligdagsbetaling udbetales til voksenlærlinge i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag samt 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag.

Beløbet udgør kr. 1.200,00 pr. dag.

Udbetalingen af forskudsbeløbet finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgne- og helligdagen(e) falder.

Voksenlærlinge har straks ved ansættelsen ret til den anførte forskudsbetaling, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid henlagte beløb.

Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde søgne- og helligdagsbetalingen for det foregående kalenderår.

Voksenlærlinge er omfattet af en optrapningsordning af SH-opsparing for nyoptagne virksomheder i TEKNIQ Arbejdsgiverne, hvis en sådan er indgået i henhold til Punkt 3, stk. 1.

### **Restudbetaling af opsparings- og SH-opsparing**

Ved sidste lønudbetaling for december måned udbetales det evt. resterende beløb til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage til lærlinge, medmindre lærlingen inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag i det omfang lærlingen er omfattet af pensionsordningen.

### **Udbetaling ved fratræden**

Ved fratræden sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkomende lønudbetaling.

### **Stk. 8: Pension**

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i Punkt 26, stk. 11.

Lærlinge omfattes af VVS-overenskomstens punkt 4, stk. 1 når de fylder 18 år og har minimum 2 måneders anciennitet, dvs. henholdsvis 10 % fra virksomheden og 2 % fra lærlingen, i alt 12 %

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge følger alene bestemmelserne om pension i overenskomstens Punkt 4.

### **Stk. 9: ATP**

Alle, der er fyldt 16 år, skal tilmeldes ATP.

### **Stk. 10: Sundhedsordning**

I tilknytning til pensionsordningen er der i PensionDanmark etableret en sundhedsordning for pensionsberettigede medarbejdere. Virksomheden betaler præmien.

Præmien udgør en imellem organisationerne aftalt procentdel (pt. 0,15 %) i tillæg til det overenskomstaftalte pensionsbidrag.

### **Stk. 11: Forsikring og Sundhedsordning**

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser, der svarer til PensionDanmarks "Basisdækning":

En skattefri forsikringssum på 100.000 kr. ved

- Dødsfald
- Kritisk sygdom
- førtidspension

Herudover omfattes lærlingen af PensionDanmarks Sundhedsordning.

Ordningen etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til lærlinge. Præmien er af PensionDanmark oplyst til 350 kr. pr. år pr. lærling. Såfremt udgiften pr. lærling stiger til over 400 kr. pr. år, optages drøftelser mellem parterne om justering af forsikringsdækningens sammensætning.

Parterne er enige om, at ordningen kan administreres i samarbejde med EVU. TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for finansiering af ordningen og fastsætter selv eventuelle virksomhedsbidrag hertil.

Der er endvidere enighed om, at EVU indberetter lærlinge omfattet af denne overenskomst, men ansat i andre virksomheder. Efter aftale mellem organisationerne kan EVU opkræve bidrag og administrationsgebyrer herfor.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af pensionsordning i PensionDanmark ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

### **Stk. 12: Overtidsbetaling**

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte svende.

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2023 kr. 43,25

Pr. 1. marts 2024 kr. 44,55

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 2023 kr. 94,50

Pr. 1. marts 2024 kr. 97,35

### **Stk. 13: Smudstillæg**

For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage og i øvrigt efter Rørprislisten bestemmelser betales følgende tillæg pr. time:

Pr. 1. marts 2023 kr. 10,50

Pr. 1. marts 2024 kr. 10,85

Der betales for mindst 3 timer pr. dag. Tillægget betales såvel på dagløn- som akkordarbejde.

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

Reparation, udskiftning eller rensning af:

1. Ledninger i jord.
2. Oliefyre og olieledninger.
3. Kedler.
4. Beholdere.
5. Installationer i skunkrum og kravlekældre.
6. Spildevandsledninger.
7. Gennemløbsbrønde.
8. Kloakker.
9. Urinals og klosetskåle.

Øvrige arbejdsområder:

1. Nedtagning af rør i gamle kedelrum/teknikrum.
2. Nedtagning af gamle afløbsrør.
3. Arbejde i udgravninger i jord, undtaget dog støbte kanaler.
4. Arbejde i brønde.

#### **Stk. 14: Lærlinges vejpenge**

Både almindelige lærlinge og voksenlærlinge omfattes af gældende lokal-aftaler, hvis det udtrykkeligt fremgår af lokalaftalen, at den også omfatter lærlinge.

Der ydes ikke betaling for den daglige transport mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Skal lærlingen møde på en udearbejdsplads til arbejdstids begyndelse betales merudgifter eller mertid ved transport mellem bopæl og udearbejdspladsen af virksomheden, hvis afstanden medfører ekstra udgifter eller længere transport for lærlingen i forhold til den daglige transport mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Godtgørelsen for eventuelle merudgifter beregnes i forhold til den billigste rute med kollektive transportmidler fra bopæl til udearbejdssted, som findes på [www.rejseplanen.dk](http://www.rejseplanen.dk).

Eventuel mertid i forhold til rejsetid mellem bopæl og udearbejdsplads betales med normal lærlingeløn og beregnes i henhold til [www.rejseplanen.dk](http://www.rejseplanen.dk).

Beregningen foretages ud fra lærlingens bopæl og virksomhedens værkstedsadresse ved start på udearbejdspladsen. Hvis lærlingen skifter bopæl eller virksomheden flytter, vil det først få virkning for beregningen, hvis lærlingen skifter udearbejdsplads.

Såfremt lærlingen vælger en anden transportform til udearbejdspladsen end den anviste efter rejseplanen, som afstedkommer merudgifter betales disse af lærlingen. Er transporttiden længere, er dette virksomhed uvedkommende.

Såfremt virksomheden efter aftale med lærlingen stiller motorkøretøj til rådighed, betales der ikke godtgørelse efter [www.rejseplanen.dk](http://www.rejseplanen.dk). Der betales dog for mertid (opgjort efter [www.rejseplanen.dk](http://www.rejseplanen.dk)), hvis transporttiden øges i forhold til transporttiden mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.



Såfremt lærlingen indgår aftale med virksomheden om brug af eget køretøj i virksomhedens tjeneste, godtgøres lærlingen efter statens takster for kørselsgodtgørelse.

### Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger VVS-overenskomstens Punkt 23 med nedenstående modifikationer:

### Satser

Voksenlærlinge betales med 70% af nedenstående tillæg for rejsearbejde.

Ved transport udover 40 km betales samme beløb, som er anført nedenfor.

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m.	øre/time.	øre/time.
		<b>2023</b>	<b>2024</b>
7	10	1.010	1.045
10	13	1.410	1.460
13	16	1.795	1.860
16	20	2.335	2.415
20	25	2.945	3.050
25	30	3.420	3.540
30	35	3.745	3.875
35	40	3.965	4.105
40	45	4.300	4.450
45	50	4.715	4.880
50	55	5.095	5.275
55	60	5.505	5.700
60	65	5.915	6.120
65	70	6.315	6.535
70	75	6.720	6.955
75	og herover	9.025	9.340

### Tillæg for rejsearbejde ved kørsel i virksomhedens motorkøretøj

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

### **Stk. 15: Befordringsgodtgørelse under skoleophold**

Virksomheden godtgør lærlingenes udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted til skole og tilbage til bopæl/indkvarteringssted.

Hvis virksomheden anviser lærlingen til en anden skole, der ikke er den tætteste skole på lærlingens bopæl, betaler virksomheden befordringsgodtgørelse.

Vælger lærlingen at følge undervisningen på en anden skole end den, der ligger tættest på lærlingens bopæl, betaler virksomheden ikke befordringsgodtgørelse.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne indskrives på skolen og/eller deltage i undervisningen på en skole, der ligger tættere på lærlingens bopæl end den skole, hvor den pågældende går.

Der skal i videst mulige omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes efter aftale med virksomheden.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette muligt, anvendes rejsekort, periodekort og lign.

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats, jf. lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, når den samlede skolevej er 20 km eller derover

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt ovennævnte afstandsbedingungen er opfyldt.

Nødvendigt forskud til afholdelse af befordringsudgifterne udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Lærlinge, der har været rejst hjem fra skolen, skal være tilbage ved begyndelsen af den følgende undervisningsdag.

Det er en forudsætning for betaling af befordringsgodtgørelse under skoleophold, at virksomheden kan modtage refusion i henhold til Lov om Virksomheds Uddannelsesbidrag til hel eller delvis dækning af virksomhedens afholdte udgifter.

### **Stk. 16: Søgnehelligdage og søgnehelligdagsbetaling**

Lærlinge har fri med fuld løn på søgne- og helligdage.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge modtager forskudsbetaling som anført i Punkt 26, stk. 7.

### **Stk. 17: Øvrige fridage**

1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag har lærlinge fri med fuld løn.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge har ret til frihed 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag og modtager forskudsbetaling iht. Punkt 26, stk. 7.

### **Stk. 18: Feriefridage**

Pr. 1. januar tildeles lærlingen 5 feriefridage. Feriefridagene afholdes i perioden 1. januar til den 31. december. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie.

Lærlingen får udbetalt et beløb svarende til sin sædvanlige løn på tidspunktet for afholdelse af en feriefridag fra opsparingskontoen, jf. Punkt 26, stk. 7. Der kan aldrig udbetales mere end det til enhver tid hensatte beløb.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge har ret til samme antal feriefridage som almindelige lærlinge. Disse afholdes og placeres efter samme regler som anført ovenfor.

Betalingen for feriefridage sker efter samme bestemmelser, som gælder for søgne- og helligdagsbetaling, jf. Punkt 26, stk. 7.

Forskudsbetalingen for en feriefridag udgør kr. 1.200.

Voksenlærlingen har straks ved ansættelsen ret til den ovenfor nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end det til enhver tid henlagte beløb.

### **Stk. 19: Ferie og feriebetaling**

Lærlinge er omfattet af ferielovens regler. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 12½ % af den samlede ferieberettigede løn. Lærlinge har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Virksomheden betaler fuld løn under ferie i det omfang, lærlingen ikke har optjent feriegodtgørelse.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 2. september til den 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra 1. november til den 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

### **Stk. 20: Garantiordning**

Lærlinge er omfattet af TEKNIQ Arbejdsgivernes feriegodtgørelsesgaranti. Feriegodtgørelse indberettes til Feriepengeinfo.dk. Feriegodtgørelsesgarantien omfatter også lærlinges særlige opsparingskonto og voksenlærlinges SH-opsparing, jf. Punkt 26, stk. 7.

### **Stk. 21: Barselsorlov**

Lærlingene er omfattet af den gældende Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (Barselloven), ligesom der eksisterer de samme frihedsretigheder, som fremgår af overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet – Punkt 13. Lærlingen modtager sin sædvanlige løn under graviditets-, barsels- og forældreorlov, og virksomheden modtager dagpengerefusion. Refusionen kan dog ikke overstige den udbetalte løn.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge følger bestemmelserne i Punkt 13, stk. 2, 3 og 4 om barsel i overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1.

## **Stk. 22: Sygdom**

Lærlinge har fuld løn under sygdom.

### **Voksenlærlinge**

Under rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom yder virksomheden i indtil 9 uger en betaling til voksenlærlinge med mindst 2 mdrs. anciennitet.

Voksenlærlinge betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde. Timelønnen kan dog aldrig overstige den anførte sats i Punkt 26, stk. 5.

Dog indregnes ikke smudstillæg og tillæg ved rejsearbejde.

Såfremt det er aftalt at indregne smudstillæg iht. Punkt 26, stk. 13, jf. Punkt 3, stk. 10, skal disse også betales under sygdom. Ved regulering af tillægget skal lønnen reguleres tilsvarende.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### **Tilbagefald på grund af samme sygdom**

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 2 uger fra fraværsperiodens udløb, regnes virksomhedens betalingsperiode fra den 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

### **Sygedagpengerefusion**

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes voksenlærlingens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til voksenlærlingen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i voksenlærlingens løn. Dette kan dog ikke finde sted, hvis tabet af refusion skyldes virksomhedens for sene indsendelse af refusionsblanketten.

Når voksenlærlingen har underskrevet og afleveret refusionsblanket for sygedagpenge til virksomheden, er virksomheden ansvarlig for indsendelse til kommunen.

## **Sygeferiegodtgørelse**

Voksenlærlingen har ret til sygeferiegodtgørelse i henhold til ferieloven.

## **Søgnehelligdagsgodtgørelse under sygdom**

Der beregnes søgnehelligdagsgodtgørelse under fravær på grund af sygdom, hvis voksenlærlingen før sygdommens indtrædelse har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24. mdr.

## **Periodens længde for søgnehelligdagsgodtgørelse**

Søgnehelligdagsgodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage og for sammenlagt højst 4 mdr.

## **Arbejdspladsen forlades i forbindelse med sygdom**

Hvis en voksenlærling efter forudgående aftale med virksomheden må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom betales pågældende for de manglende timer den pågældende dag som angivet ovenfor.

## **Kronisk syge**

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen og modtager derfor kun den aktuelle sygedagpengesats for så vidt angår den sygdom aftalen vedrører.

## **Stk. 23: Barns 1. og 2. sygedag**

Lærlinge har til ret til frihed med fuld løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af lærlingens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag. Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

Hvis barnet bliver sygt i løbet af lærlingens arbejds- eller skoledag, og lærlingen må forlade arbejdet eller skolen som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende timer den pågældende dag med løn.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har lærlingen ret til yderligere 1 fridag uden løn (barnets 2. sygedag).

## **Voksenlærlinge**

Voksenlærling har de samme rettigheder som almindelige lærlinge. Betalingen for barnets 1. sygedag og i tilfælde, hvor arbejdet eller skolen må forlades som følge af, at voksenlærlingens barn bliver sygt i løbet af

dagen, er voksenlærlingens timeløn, der dog ikke kan overstige den i Punkt 26, stk. 5 anførte løn.

Hvis voksenlærlingens barn fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har voksenlærlingen ret til yderligere 1 fridag (barnets 2. sygedag). Denne fridag er uden løn, men voksenlærlingen kan få udbetalt et beløb fra SH-opsparring iht. Punkt 26, stk. 7, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

### **Stk. 23 a: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom**

Lærlinge har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Lærlinge, der ønsker at holde fri til sådanne lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Fravær i forbindelse med lægebesøg ved barnets sygdom betales med lærlingens sædvanlige løn. Voksenlærlinge får ikke løn, men kan få udbetalt et beløb fra sin SH-opsparring iht. Punkt 26, stk. 7, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

### **Stk. 24: Barns hospitalsindlæggelse**

Lærlinge har ret til frihed, når det er nødvendigt, at lærlingen indlægges på hospital sammen med sit barn eller indlæggelse sker helt eller delvist i hjemmet.

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

Lærlingen skal på opfordring fra virksomheden fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

I forbindelse med ovennævnte fravær har lærlingen ret til løn, idet dog voksenlærlinges løn ikke kan overstige satserne i Punkt 26, stk. 5.

### **Stk. 25: Frihed til Forsvarets Dag**

Der gives den fornødne frihed til Forsvarets Dag med fuld løn.

### **Stk. 26: Lægebesøg**

Lærlinges lægebesøg, tandlægebesøg etc. bør så vidt muligt foregå uden for normal arbejdstid. Hvis det kan dokumenteres, at dette ikke er muligt, har lærlingen ret til den fornødne frihed med løn i forbindelse med konsultationen.

### **Stk. 27: Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj**

Virksomheden udleverer passende sikkerhedsfodtøj til lærlingen. Sikkerhedsfodtøjet fornyes i uddannelsestiden efter behov.

Lærlingen er forpligtet til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj i såvel det daglige arbejde som under skoleophold, hvor der er risiko for fodskader.

Lærlingen skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

### **Stk. 28: Svendeprøven**

Hvis lærlingen ikke består svendeprøven, foretages en forlængelse af uddannelsesperioden efter ansøgning til Det Faglige Udvalg. Lærlingen aflønnes i forlængelsesperioden med sidste års lærlingesats iht. Punkt 26, stk. 2, sats 4 for EUD-lærlinge og sats 5 for EUX-lærlinge, eller Punkt 26, stk. 4.

### **Stk. 29: Løn under forlænget uddannelsesperiode**

Forlænges uddannelsesperioden med Det Faglige Udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, er betalingen i den forlængede uddannelsesperiode satsen for 4. år og derover, idet voksenlærlinge bevarer retten til betaling i henhold til Punkt 26 stk. 5.

For EUX-lærlinge dog satsen for 5. år.

Forlænges uddannelsesperioden på grund af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsesperiode den for fagets svende fastsatte mindstebetaling.

### **Stk. 30: Opsigelse ved uddannelsesaftalens udløb**

Forud for læreforholdets afslutning skal der gives et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat udover uddannelsesaftalens udløb.

### **Stk. 31: Opsigelse af uddannelsesaftale**

En indgået uddannelsesaftale kan opsiges af begge parter uden varsel og uden grund i prøvetiden. Efter prøvetidens udløb, kan uddannelsesaftalen kun ophæves iht. erhvervsuddannelseslovens regler.

### **Stk. 32: Firmalukning, konkurs, arbejdsgivers død**

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



### **Stk. 33: Forberedende Grunduddannelse - FGU**

Elever i praktik på erhvervsgrunduddannelsen, EGU, som et led i FGU, aflønnes med minimumssatserne for 1. og 2. års lærlinge. I øvrigt er lærlingebestemmelsens afsnit om løn og ansættelsesvilkår gældende, undtaget punkterne:

- Befordringsgodtgørelse under skoleophold
- Afsluttende faglig bedømmelse
- Løn under forlænget uddannelsestid
- Opsigelse af uddannelsesaftale

### **Integrationsuddannelse - IGU**

Elever i praktik under IGU-uddannelsen følger samme vilkår som EGU.

### **Stk. 34: Kostafdeling**

Når en lærling tager ophold på en kostafdeling i læretiden, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem, i henhold til gældende regler om mere end 5 kvarters transporttid hver vej mellem hjem og nærmeste skole, afholder AUB udgifterne hertil direkte til kostafdelingen.

Virksomheden udbetaler nødvendigt forskud forud for skoleopholdets påbegyndelse.

Hvis et ophold på kostafdeling er aftalt mellem virksomhed og lærling, afholder AUB udgifterne hertil direkte til kostafdelingen selvom det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler. Virksomheden godtgør i nødvendigt omfang lærlingens forøgede udgifter til befordring efter gældende regler.

Forlanger virksomheden, at en lærling under skoleophold skal tage ophold på en kostafdeling, efter reglerne om frit skolevalg, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler, skal virksomheden godtgøre lærlingens forøgede udgifter i alt til skoleophold og befordring.

Hvis en lærling efter eget ønske tager ophold på kostafdeling, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler, afholder lærlingen udgifterne til ophold m.v. samt befordring. Udgifter, som er afholdt af virksomheden, kan trækkes i et rimeligt omfang af lærlingens løn.

Refusion af skolehjemsudgifter betales af AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag – direkte til kostafdelingen.

### **Stk. 35: Ungarbejdere, forpraktik og mentorordning**

#### *Ungarbejdere under 18 år*

Virksomhederne har adgang til at ansætte ungarbejdere frem til deres fyldte 18. år til forefaldende arbejde, der ikke er indeholdt i fagets uddannelsesbekendtgørelse i perioder af begrænset varighed.

Ungarbejdere under 18 år aflønnes pr. time med:

Pr. 1. marts 2023 kr. 75,80

Pr. 1. marts 2024 kr. 78,40

Herudover følges de samme bestemmelser, som er gældende for almindelige lærlinge under Punkt 26, stk. 1, 7, 9, 12, 13, 20, 22 og 26 for hvad angår arbejdstid, tillæg mv.

#### *Ungarbejdere på fuldtidsansættelse (min. 29,6 timer pr. uge)*

Fuldtidsansatte ungarbejdere skal tilbydes en uddannelsesaftale efter senest 6 måneder. Ungarbejdere er ikke forpligtede til at indgå den tilbudte uddannelsesaftale.

#### *Ungarbejdere i fritidsjob (under 29,6 timer pr. uge)*

Overenskomstparterne er enige om at unge, der igennem fritidsjob kommer i kontakt med branchen, vil styrke muligheden for den fremtidige rekruttering af lærlinge til faget.

Ungarbejdere, der ansættes i fritidsjob, kan alene beskæftiges og udføre arbejde på virksomhedens adresse.

Ungarbejdere, der ansættes i fritidsjob, kan tilbydes en uddannelsesaftale.

### **Stk. 35 a Forpraktik**

Forpraktik er for unge fra 15 år til udgangen af det 17. år. Hensigten med ordningen er, at der efter forpraktikperioden indgås en uddannelsesaftale. Lønsatsen under forpraktik følger lønsatsen for ungarbejdere i VVS-faget.

I øvrigt henvises der til aftale om forpraktik mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet.

### **Stk. 35 b Mentorordning**

Overenskomstparterne er enige om, at fastholdelse af lærlinge er et højt prioriteret indsatsområde.

Derfor er der enighed om, at man lokalt kan træffe aftale om, at en svend fungerer som mentor for virksomhedens lærlinge.

I forbindelse med aftalens indgåelse træffes aftale om hvilke frihedsrettigheder, der er knyttet til svendens rolle som mentor.

Svenden kompenseres lønmæssigt for den efter aftale forbrugte arbejdstid. Der træffes tillige aftale om eventuel kompensation for omkostninger forbundet med hvervet.

## Punkt 27 - Samarbejde og information

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 1: Tillidsrepræsentantsinstitutionen**

Formålet med tillidsrepræsentantsinstitutionen er at varetage medarbejdernes interesser, hvad angår indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse. Samt at tilgodese virksomhedens produktions- og virkeområder.

Såvel tillidsrepræsentant som virksomhedens repræsentant skal være udstyret med forhandlingsmandat til at indgå aftaler inden for virksomhedens områder og ved lokalforhandlinger.

### **Stk. 2: Orienteringsmøde**

Organisationerne opfordrer til, at virksomheden og tillidsrepræsentanten hvert kvartal afholder et orienteringsmøde om beskæftigelsessituationen. På mødet gennemgås endvidere behov for efteruddannelse af medarbejdere og indtag af lærlinge.

### **Stk. 3: Orientering om afskedigelser**

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret. Orienteringen skal senest foregå ved opsigelsen. Tillidsrepræsentanten har påtaleret ved eventuelle urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

I forbindelse med flytning af en medarbejder mellem to afdelinger i samme virksomhed, skal der gives orientering herom til tillidsmændene i begge afdelinger.

### **Stk. 4: Tillidsrepræsentanten i virksomheder uden sikkerhedsorganisation**

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt eller valgt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

### **Stk. 5: Oplysninger om vikarbureauer**

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

### **Stk. 6: Oplysninger om underleverandører**

Virksomheden skal på anmodning fra en tillidsrepræsentant eller forbundet oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå underleverandørens virksomhedsnavn, adresse samt CVR-nummer (og evt. P-nummer) eller RUT-nummer, og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for offentliggørelse.

### **Stk. 7: Faglig opdatering af ophørt tillidsrepræsentant**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglige opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet, og på medarbejderens foranledning. Som et led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

### **Stk. 1: Fælles samarbejdsprojekt**

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder. Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsmænd. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

### **Stk. 2: Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsmænd**

Fremtidige nyvalgte tillidsmænd tilbydes således et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 24 måneder af vedkommendes valgperiode.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter kan lægges i EVU-regi eller et andet af parterne valgt regi.

### **Stk. 3: Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant**

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsmænd i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Den fælles indsats varetages af et af parterne valgt eller etableret organ.

#### **Stk. 4: Vederlag til valgte tillidsmænd**

Parterne er enige om, at tillidsmænd valgt under VVS-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriegodtgørelsesberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Tillidsmænd med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsmænd med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsmænd med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

#### **Stk. 5: Uddannelsesrepræsentant**

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

## Punkt 29 - Tillidsrepræsentantsregler

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 1: Krav til antal medarbejdere ved valg af tillidsrepræsentant**

På enhver virksomhed, hvor der er beskæftiget mindst 4 medarbejdere, vælger de beskæftigede medarbejdere af deres midte en svend til at være tillidsrepræsentant over for virksomheden eller dennes repræsentant.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

### **Stk. 2: Valg af tillidsrepræsentant i afdelinger og filialer**

På virksomheders afdelinger og filialer, der geografisk adskiller sig fra hovedvirksomheden, vælges der tillidsrepræsentant blandt dem, der er beskæftigede i henhold til stk. 1.

Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

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

### **Stk. 3: Hvem kan vælges som tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medarbejdere, der er medlem af Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal og har været beskæftiget mindst 9 mdr. i den pågældende virksomhed. Lærlinge er ikke valgbar, men har stemmeret. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst. På virksomheder med 3 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. Såfremt de lokale parter er enige, kan anciennitetsbestemmelsen fraviges.



#### **Stk. 4: Tillidsrepræsentantsbeskyttelse**

Tillidsrepræsentantsbeskyttelsen indtræder, når valget er meddelt virksomheden.

#### **Stk. 5: Indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant**

Hvis virksomheden måtte anse et tillidsrepræsentantsvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har virksomheden ret til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets lokale afdeling inden 10 arbejdsdage, efter meddelelsen om valg er modtaget i virksomheden.

#### **Stk. 6: Tillidsrepræsentantskursus**

Organisationerne er enige om, at når der i en virksomhed er valgt tillidsrepræsentant og denne ikke tidligere har gennemgået et tillidsrepræsentantskursus, opfordres virksomheden til at give vedkommende frihed til en sådan uddannelse hurtigst muligt.

#### **Stk. 7: Indkaldelse af tillidsrepræsentant til forhandlinger**

Såfremt der ved forhandling om overenskomstens almindelige bestemmelser og priser ikke kan opnås enighed mellem pågældende medarbejdere og virksomheden, skal tillidsrepræsentanten indkaldes til forhandlingerne.

#### **Stk. 8: Tillidsrepræsentantens virksomhed i arbejdstiden**

Når tillidsrepræsentanten, for at udføre tillidsrepræsentantsarbejde i arbejdstiden, må forlade arbejdet, skal dette ske med tilbørligt hensyn til dette og meddeles virksomheden.

Når virksomheden lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsrepræsentanten. For eventuelle overtidstimer betales med overtidstillæg.

#### **Stk. 9: Bortfald af tillidsrepræsentantsstatus**

En tillidsrepræsentant, der er valgt i en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis antallet af medarbejdere i en periode af 3 måneder har været 3 eller derunder, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om stillingens opretholdelse.

### **Stk. 10: Tillidsrepræsentantsafskedigelse ved fagretlig behandling**

Hvis forbundet skønner, at en afskedigelse af en tillidsrepræsentant er uberettiget, kan pågældendes arbejdsforhold ikke afbrydes, før vedkommendes organisation har fået lejlighed til at afprøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

### **Stk. 11: Afskedigelse af tillidsrepræsentant ved virksomhedsophør**

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsrepræsentanten et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i Punkt 10 aftalte.

### **Stk. 12: Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsrepræsentant**

Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er pågældende ud over løn for varselsperioden pligtig at betale en erstatning. Erstatningens størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men kan ikke overstige 52 ugers løn. Erstatningen beregnes efter tillidsrepræsentantens gennemsnitsfortjeneste i de sidste tre måneder. I øvrigt henvises til Hovedaftalens bestemmelser.

### **Stk. 13: Forlænget opsigelsesvarsel til ophørt, funktionærlignende tillidsrepræsentant**

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderens opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens

§ 2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

### **Stk. 14: Tillidsrepræsentant indgår uddannelsesaftale**

En tillidsrepræsentant som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling eller vokselev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant.

Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

## Punkt 30 - Lokale aftaler

### **Stk. 1: Skriftlige aftaler**

Alle lokale aftaler skal foreligge skriftligt.

### **Stk. 2: Lokalaftaler uden organisationernes medvirken**

Lokale aftaler, der skal være skriftlige, kan aftales uden organisationernes medvirken.

### **Stk. 3: Indgåelse af lokale aftaler**

Hvor der er valgt tillidsrepræsentant, indgås lokalaftaler mellem pågældende og virksomheden. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

### **Stk. 4: Udlevering af lokalaftaler**

Organisationerne kan på forlangende få aftalerne udleveret.

### **Stk. 5: Opsigelse af lokale aftaler og kutymer**

Lokale aftaler, kutymer eller reglementer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

### **Stk. 6: Opsigende parts forpligtelse**

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

### **Stk. 7: Bortfald af lokale aftaler og kutymer**

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokale aftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

### **Stk. 8: Information vedr. lokale aftaler**

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer virksomheden de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

## Punkt 31 - Regler for behandling af faglig strid

### **Stk. 1: Bilæggelse af uenighed**

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter søges bilagt efter nedenstående regler.

### **Stk. 2: Lokalforhandling**

Såfremt der opstår uenighed mellem virksomhed og medarbejdere, skal uenigheden forhandles lokalt.

Hvis andet ikke er aftalt skriftligt mellem parterne, skal lokalforhandlingen være afholdt senest 10 arbejdsdage efter anmodningen om forhandling er fremsat. Virksomheden indkalder medarbejderen eller tillidsrepræsentanten til lokalforhandlingen. Der skal udfærdiges et referat af forhandlingen omhandlende uenigheden, som skal underskrives af begge parter.

Uenigheden skal så vidt muligt forhandles lokalt førend sagen kan videreføres til mægling jf. stk. 2.

### **Stk. 3: Mæglingsmøder**

Såfremt der ikke ved lokale forhandlinger opnås enighed, kan der gennem de respektive organisationer begæres mægling i sagen.

Den af parterne, der begærer mæglingsmøde afholdt, har pligt til at vedlægge mæglingsbegæringen et referat af den lokale forhandling med tilhørende bilag.

Det skal fremgå, hvilke krav og tilbud, der er fremsat ved den lokale forhandling. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges. Mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse i København inden 10 arbejdsdage og i provinsen inden 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Den nævnte tidsfrist kan efter aftale fraviges.

Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne under bistand af organisationernes mæglingsmand, der ved direkte forhandling søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver dette med bindende virkning

#### **Stk. 4: Organisationsmøde**

Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, er hver af organisationerne berettiget til at kræve sagen henvist til behandling på et organisationsmøde.

Begæring om sagens behandling skal - såfremt der ikke ved mæglingsmødet er truffet anden aftale - meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

Når begæringen foreligger, skal sagen behandles senest 30 arbejdsdage efter, at modparten har modtaget anmeldelse.

For så vidt der på mødet opnås enighed om en løsning af uoverensstemmelsen, er denne løsning bindende for parterne.

#### **Stk. 5: Permanent Udvalg**

Til udarbejdelse af eventuelle nye akkordpriser, som skal være gældende inden for området, nedsætter organisationerne et permanent udvalg bestående af 6 medlemmer, hvoraf halvdelen vælges af virksomhedsrepræsentanter og halvdelen af medarbejderrepræsentanter.

Resultatet af udvalgets arbejde godkendes af organisationerne.

Til løsning af løbende sager nedsættes et arbejdsudvalg bestående af én repræsentant fra hver organisation. For dette arbejdsudvalg er samme tidsfrister gældende som nævnt i stk. 4.

#### **Stk. 6: Faglig Voldgift**

##### **a - Begæring om faglig voldgift**

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er tilvejebragt enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse af en faglig voldgift

Den organisation, der ønsker et spørgsmål til afgørelse ved voldgift, må inden 40 arbejdsdage give den modstående organisation meddelelse herom.

##### **b - Vægning mod voldgift**

Vægrer en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af den mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation, hhv. Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation indanke spørgsmålet om vægningens berettigelse for Arbejdsretten.

### **c - Voldgiftsrettens sammensætning**

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 1 opmand og 2 repræsentanter for hver af parterne.

### **d - Udpegning af opmand**

Opmanden udpeges af parterne i fællesskab under hensyn til, om opmanden skal være jurist eller arkitekt. Såfremt der ikke er enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne en opmand.

### **e - Udveksling af klage- og svarskrifter**

Inden voldgiften afholdes, udveksles klage- og svarskrift. Opmanden fungerer som rettens formand.

Sagen går til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

### **f - Kendelse skal efterleves**

Undertegnede organisationer og dens enkelte medlemmer skal efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

### **g - Dækning af udgifterne**

Til dækning af udgifterne, som måtte foranlediges ved voldgiftsrettens virksomhed, afgør opmanden, hvilke af parterne der skal betale sagens omkostninger.

### **Stk. 7: Valg af mæglingmænd og voldgiftsmedlemmer**

Det står organisationerne frit for, hvem de vil vælge til mæglingmand og til voldgiftsmedlemmer.

### **Stk. 8: Forbud mod arbejdsstandsning**

Forinden reglerne for behandling af faglig strid er opfyldt, må der ikke fra nogen af siderne iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der indtræder betalingsstandsning eller hensyn til liv, velfærd eller ære afgiver tvungne grunde til at standse arbejdet.

### **Stk. 9: Arbejdsstandsning påbudt af hovedorganisationerne**

Nærværende regler indskrænker ikke de 2 organisationers eller deres medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i

en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller Fagbevægelsens Hovedorganisation.

### **Stk. 10: Organisationsansvar**

Har en organisation nedlagt påstand om organisationsansvar på et fællesmøde over for den modstående organisation, skal sagen behandles på et organisationsmøde.

Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten. Hvis den klagende part ikke begærer organisationsmøde afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag.

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles i et andet forum. Det er afgørende, at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer.

### **Stk. 11: Uoverensstemmelser på lærlingeområdet**

Overenskomstparterne er enige om, at uoverensstemmelser mellem lærling og virksomhed om uddannelsesforhold eller bestemmelser for lærlinge i øvrigt, som indbringes af lærling eller virksomhed eller forelægges af Det faglige udvalg for VVS-uddannelsen, bør søges løst ved organisationernes medvirken, forinden sagen eventuelt rejses i Tvistighedsnævnet – jf. Erhvervsuddannelsesloven og bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Sagen behandles mellem organisationerne i regi af Det faglige udvalg for VVS-uddannelsen ved et møde mellem parterne i uddannelsesforholdet og repræsentanter for organisationerne.



## **Punkt 32 - Overenskomstens varighed**

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Henrik Fugmann

Blik- og Rørarbejderforbundet og  
Rør- og Blikkenslagernes Fagforening af 1873

Henrik W. Petersen

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Henrik Fugmann

Dansk Metal  
Keld Bækkelund Hansen

## Bilag 1 – Misforhold ved lønfastsættelse

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem.

Der er således naturligt ved lønfastsættelse efter VVS-overenskomstens Punkt 3 at tage hensyn til medarbejderes faglige dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende medarbejder. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Organisationerne har påtaleret i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Parterne er enige om, at en betingelse for at der kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er betydeligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen.

Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en betydelig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

### **Uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i Kommissariatet for udvalg om Social dumping i Bilag 8. En fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende arbejdsplads.

På et hastemæglingssmøde søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og eventuelt et niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagens afsluttes.

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold. Den faglige voldgift skal så vidt muligt holdes inden for en måned.

Hvis der er fastslået et misforhold, kan parterne ved lokal forhandling og evt. efterfølgende fagretlig forhandling efter samme principper som for lokalaftaler søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør.

### Formål

Pensionsordningens formål er at sikre medlemmet og dets eventuelle efterladte i tilfælde af medlemmets død, invaliditet eller alderspensionering.

Parterne er enige om, at pensionsordningen er en del af VVS-overenskomsten.

### Pension

Medarbejdere beskæftiget i henhold til VVS-overenskomsten er omfattet af den arbejdsmarkedspensionsordning, der er etableret i PensionDanmark, i henhold til protokollat af 17. januar 1992.

Den fælles pensionsordning er etableret med virkning fra 1. januar 1993 for bygge- og anlægsbranchens lønmodtagere.

### Alders- og anciennitetskrav

Virksomheden skal indbetale pensionsbidrag for lønmodtagere, der er fyldt 20 år, og som i mindst 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem ovennævnte arbejdsgiverforeninger og fagforbund. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetgivende beskæftigelse.

Såfremt lønmodtageren er optaget i denne pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lønmodtageren fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

### Registrering og dokumentation

Virksomheden skal registrere, hvornår medarbejderen har været ansat i virksomheden i mere end 6 måneder. Med virkning fra 1. lønningssperiode herefter indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

Lønmodtageren skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller tidligere ansættelse i en stilling omfattet af denne eller andre pensionsordninger. Dokumentationen kan have form af lønsedler eller erklæringer fra den tidligere virksomhed og skal vedrøre ansættelsesforhold inden for de seneste 5 år.

Såfremt lønmodtageren kan fremlægge sådan dokumentation, skal virksomheden indbetale det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende med virkning fra ansættelsestidspunktet eller senest, når de 6 måneders brancheanciennitet er optjent.

### **Pensionsbidrag**

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige indkomst. Bidragets størrelse fremgår af overenskomstens Punkt 4, stk. 1.

Virksomheden skal tilbageholde lønmodtagerens eget bidrag og indbetale det samlede pensionsbidrag til PensionDanmark én gang hver måned, senest den 10. i efterfølgende måned.

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Aftalen om arbejdsfordeling kan ikke indgås for arbejde, der konkret aflønnes som akkordarbejde.

### **Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsdeling)**

**1.** Midlertidig forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan gennemføres på nedenstående vilkår, når der er lokal enighed herom, og fremsendt ansøgning er godkendt af organisationerne. Den fremsendte ansøgning skal indeholde cpr. nr. og navn på de af ansøgningen omfattede arbejdstagere.

Virksomheden er forpligtet til at underrette jobcentret i henhold til gældende regler (senest en uge inden ordningen træder i kraft).

### **Varsel og omfang**

**2.** Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden.

Arbejdsfordeling kan etableres på følgende måder i henhold til bekendtgørelse om supplerende dagpenge:

- 1 uges ledighed og 1 uges arbejde
- 2 eller 3 dages ledighed per uge
- 1 uges ledighed og 2 ugers arbejde

Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid ned sættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage per uge.

En medarbejder kan maksimalt deltage i arbejdsfordeling i 13 uger inden for 12 sammenhængende måneder. Yderligere arbejdsfordeling kræver godkendelse i det Regionale Beskæftigelsesråd.

### **Ansættelse og frigørelse**

**3.** Forøget arbejdskraft må ikke antages mens der er etableret arbejdsfordeling. Herfra er dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrådt under fordelingen. Under fordelingen bortfalder medarbejderens pligt til at afgive opsigelsesvarsel ved fratræden. Afskedigelser kan heller ikke finde sted.

## **Ændringer og ophør**

**4.** Arbejdsfordelingsordningen skal normalt ændres eller bringes til ophør med mindst samme varsel, som skal iagttages ved indførelsen (en uge).

Ophør af ordninger skal meddeles skriftligt til organisationerne, forud for ophør.

Ændringer af ordninger skal godkendes af organisationerne efter samme regler, som gælder ved indførelse af ordninger.

Ophør og ændringer af eksisterende ordninger kan ske afdelingsvis, uanset ordningen er etableret for hele virksomheden.

## **Hasteordre**

**5.** Hvor uventede hasteordrer gør det nødvendigt at overgå til fuld arbejdstid, kan dette dog ske med dags varsel, og meddelelse herom, skal omgående tilsendes organisationerne.

## **Overarbejde**

**6.** Den i medfør af en ordning gældende arbejdstid bestemmer den for den enkelte medarbejder normale arbejdstid. Tilsiges en medarbejder til arbejde ud over det efter ordningen for vedkommende planlagte, betragtes dette som overarbejde og betales som sådant.

## **Afgrænsning**

**7.** Reduceret ugentlig arbejdstid (arbejdsfordeling) kan med rimelig driftsmæssig begrundelse indføres for en eller flere afdelinger af en virksomhed uden nødvendigvis at berøre arbejdstid m.v. i andre afdelinger af samme virksomhed.

## **Uddannelse**

**8.** Uddannelse bør være drøftet før der ansøges om arbejdsfordeling.

## **Særlig bestemmelser**

Hvis der i arbejdsfordelingen indgår tillidsmænd og/eller sikkerhedsrepræsentanter, er deres beskyttelse iht. overenskomsten i frigørelsesperioder stadig gældende.

Der er mellem organisationerne enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. For at sikre medarbejdernes 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. Virksomheden skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger til rådighed samt på fornøden vis instruere medarbejderne 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 ansættelses-retlige 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.

Såfremt en af organisationerne gennem kreds/afdeling/virksomhed 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 medarbejdernes 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 VVS-området samt uddannelsesstederne, som udbyder fagets lærlingeuddannelse.

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

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 BrancheArbejdsmiljøRådet for Bygge og Anlæg. Er dette ikke muligt, afholder organisationerne i fællesskab udgifterne.

Organisationerne afholder selv udgifterne til udvalgsmedlemmernes deltagelse i udvalgets møder.

## Bilag 5 – Natarbejde og helbreds kontrol

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

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

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

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

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens regler om natarbejde, herunder betalingen herfor.

## Bilag 6 - Omgåelse af 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") og dette er i strid med arbejdsretlig og fagretlig praksis.

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, kan det indgå som vejledende elementer, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet, og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet, og om den selvstændige virksomhed indgår i den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen/-stedet.

## **Bilag 7 – Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer**

Parterne er enige om, at Den Danske Model bygger på, at lønmodtagerens ansættelsesforhold er dækket af parternes overenskomster.

I forbindelse med den generelle udvikling i nye måder at udføre arbejde på – fx arbejdsudleje, freelance, arme-og-ben virksomheder og platformøkonomier – er parterne enige om at nedsætte et udvalgsarbejde.

Formålet med udvalgsarbejdet er at afdække udviklingen i sådanne arbejdsformer med henblik på, at overenskomstsyste­met bevares som den grundlæggende forudsætning for parternes samarbejde.

Parterne er ved overenskomstfornyelsen 2023 enige om at fortsætte ovennævnte udvalgsarbejde, som blev nedsat i foregående overenskomstperiode, om arbejdsudleje og afdækning af andre arbejdsformer.

Parterne er endvidere enige om at ved "andre arbejdsformer" forstår parterne alt andet end medarbejdere ansat tidsbegrænset på fuld tid – herunder eksempelvis vikarer, soloselvstændige, løstansatte, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte.

## Bilag 8 – Kommissorium om social dumping

Ved overenskomstforhandlingerne 2010 blev der udarbejdet protokollater om social dumping, omgåelse af overenskomsten og underentrepriseforhold. Målet med disse protokollater er at undgå omgåelse af overenskomsten, og der nedsættes derfor et paritetisk udvalg, som skal overvåge udviklingen og sørge for, at der gribes ind overfor de virksomheder og medarbejdere, som måtte indgå aftaler, der omgår overenskomsten.

Udvalget mødes mindst 2 gange årligt, eller når en af parterne konstaterer en mulig omgåelse af overenskomsten. De halvårslige møder aftales som et led i den normale mødekalender mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal, 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 VVS-overenskomstens bestemmelser, herunder de ovennævnte bilag
- Hvis en TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomhed medvirker til social dumping

Hvis det på et møde mellem organisationerne (evt. via telefon eller mail) sandsynliggøres, at en TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomhed er involveret i social dumping, iværksættes en hastebehandling i det fagretlige system, hvor der skal afholdes mæglingsmøde 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 TEKNIQ Arbejdsgiverne henvendelse til den pågældende

virksomhed med henblik på at etablere et møde med deltagelse af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal samt for at vejlede og om muligt at optage virksomheden som medlem og derigennem overenskomstdække arbejdet.

Såfremt virksomheden ikke reagerer på TEKNIQ Arbejdsgivernes henvendelse eller ikke efterkommer de retningslinjer, der bliver udstukket, vil TEKNIQ Arbejdsgiverne bakke fuldt op om de kampskridt forbundssiden måtte tage i den anledning.

Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens arbejdssteder/pladser i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.
2. De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges – og hvor de ikke umiddelbart er tilgængelige – fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.
3. Uanset om der har været lokale drøftelser efter stk. 1 og/eller stk. 2 kan TEKNIQ Arbejdsgiverne eller forbundene rette henvendelse til den modstående organisation, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser.
4. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde mellem overenskomstparterne efter reglerne i kommissoriet i Bilag 10, hvis ikke de lokale parter forinden løser uoverensstemmelsen. Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.
5. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
6. TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
7. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. Parterne er i sådanne situationer enige om, at virksomheden kan optages i TEKNIQ Arbejdsgiverne, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles TEKNIQ Arbejdsgiverne.
8. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal

lønniveauet vurderes og i fornødent omfang tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.



## Bilag 10 - Underentrepriseforhold

Virksomhederne bør indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for den enkelte enterprises relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og, at 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 TEKNIQ Arbejdsgiverne for indledning af fagretlig behandling.

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

## **Bilag 11 – Protokollat uden for overenskomsten om udlevering og anvendelse af værnefodtøj**

TEKNIQ Arbejdsgiverne, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder.

Til ikrafttræden ved overenskomstfornyelsen mellem ovennævnte organisationer er indgået følgende aftale om anvendelse og udlevering af sikkerhedsfodtøj

Ved ansættelse i firmaet udleveres og betales der til medarbejderen passende sikkerhedsfodtøj.

Herefter fornyes sikkerhedsfodtøjet efter behov og gensidig aftale.

Forudsætningen er en risiko for ben- og fodskader, jf. Arbejdstilsynets regler.

Medarbejdere skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

Medarbejdere er forpligtigede til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj

### **a. Ordning om seniorfridage**

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

Formålet med seniorordningen er, at den enkelte seniormedarbejder i større udstrækning, end hvad der sædvanligvis følger af et ansættelsesforhold, skal have mulighed for at holde fri med egenbetaling. Ønsket om frihed med egenbetaling kan imødekommes ved, at medarbejderen får ret til at anvende indbetalingen til SH-opsparring/opsparingskontoen til finansiering af fridage – de såkaldte seniorfridage.

Ved afholdelse af en seniorfridag udbetales der fra SH-opsparringen/opsparingskontoen et beløb svarende til løn under sygdom.

Såfremt medarbejderen ønsker at afholde flere seniorfridage, end saldoen på SH-opsparring/opsparingskontoen muliggør, kan det ske ved, at det løbende pensionsbidrag indsættes på medarbejderens SH-opsparring/opsparingskonto fremfor på den pågældendes pensionsordning. Beløbet, der indsættes på SH-opsparring/opsparingskontoen, reduceres med et beløb, der dækker omkostninger til administration af pensionsordningen, herunder de forsikringsordninger, der fortsat gælder under ansættelsen, uanset at pensionsindbetaling er ophørt.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Mulighed for opsparring med henblik på betaling af seniorfridage  
Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte ferie-fridage. Værdien af de ikke-afholdte feriefridage kan herefter komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af seniorfridage.

#### Administration af seniorfridage

Der kan maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den løn-  
ningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende  
folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de  
samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

#### **b. Mulighed for arbejdstidsreduktion fremfor seniorfridage**

Alternativt til seniorfridage, kan medarbejder og virksomhed aftale en  
arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast re-  
duktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konver-  
terede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige bereg-  
ningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Ovenstående er alene udtryk for en redaktionel ændring, der ikke tilsigter  
nogen ændring i retspraksis.

## **Bilag 13 – Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes adgang til IT-faciliteter**

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanterne skal have fornøden adgang til it-faciliteter.

## **Bilag 14 – Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser**

Parterne er enige om, at der efter aftale med virksomheden kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

## **Bilag 15 – Organisationsaftale om databeskyttelse**

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679).

Parterne er enige om, at det skal sikres, at den nuværende praksis mellem parterne for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

## Bilag 16 – Forståelsesprotokollat vedr. systematisk overarbejde

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12 måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.



Den grønne omstilling vil indebære store udfordringer for det danske samfund. Installationsbranchen har en central rolle i denne udvikling.

Fossile brændsler skal erstattes af grøn energi. Energiforbruget skal minimeres og gøres mere fleksibelt. Det kræver moderne installation. Moderne teknik muliggør, at et grønnere og mere effektivt energisystem kan realiseres på en måde, der lever op til såvel økonomi som komfort.

Installationsbranchen skal være klar til at løfte disse opgaver. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede.

Branchens arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer vil fortsætte og styrke sit arbejde med at sikre, at lærlinge- og efteruddannelserne lever op til morgendagens krav. Organisationerne vil endvidere gennem informationsaktiviteter bidrage til, at virksomheder og medarbejdere er opmærksomme på de fremtidige opgaver og kompetencebehov. Organisationerne vil opfordre til, at disse forhold drøftes i virksomhederne og ved lokale aktiviteter.

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 3.** En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtager-repræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Bilag 19 – Forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område

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

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres inden for følgende:

Overordnede rammer

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

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser.

Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

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

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

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

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

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlings-muligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og

organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

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

Parterne er enige om i overenskomstperioden at søge et sådant nævn etableret.

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

### **Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter**

Der er organisationerne imellem enighed om, at det er vigtigt at styrke det høje faglige niveau i branchen og fortsætte det stærke samarbejde mellem organisationerne i EVU.

Indholdet i dette protokollat forankres derfor i bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen, der kan træffe beslutning om behovet for iværksættelse af evt. tiltag.

Parterne er enige om, at der mulighed for at etablere arbejdsfordeling iht. VVS-overenskomstens Bilag 5.

Organisationerne er derfor enige om, at der kan ydes støtte til medarbejdernes uddannelse i sådanne situationer. Behovet for etablering af støtte, rammer herfor, støtteniveau mv. vil skulle besluttes af bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen.

Endvidere har bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen kompetence til at træffe beslutning om positivlister og generelt om uddannelse til gavn for VVS-branchens fremtid, herunder opkvalificeringsforløb fra ufaglært til faglært, samt opkvalificeringsforløb specifikt rettet mod beskæftigelse i den grønne omstilling.

### **Digitale kompetencer**

Bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen kan beslutte at indføre mulighed for gruppeansøgninger for at lette adgangen til støtte til screening til FVU-undervisning og realkompetencevurdering forud for en eventuel erhvervsuddannelse. Der kan således etableres mulighed for at oprette gruppeansøgninger til sådanne forløb, hvor støtten kan bevilges, når der er oprettet en rammeaftale, men før der oprettes individuelle uddannelsesplaner. Ambitionen er, at denne alternative ansøgningsproces vil give anledning til, at flere medarbejdere gennemfører bl.a. FVU-Digital.

Rammerne for eventuel mulighed for støtte til gruppeansøgninger og ansøgningsprocedurerne, kan fastlægges af bestyrelsen i Kompetenceudviklingsfonden for VVS-branchen.

## Bilag 21 – Graviditets-, barsels- og fædreorlov

For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:

### **Stk. 1: Graviditets- og barselorlov**

**a. barselorlov:** Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til løn under barsel (barselorlov) i indtil 14 uger.

Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn.

For timelønnede er lønnen under orlov den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde.

Lønnen under orloven indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Den maksimale sats pr. time er pr. 1. marts 2020 kr. 148,00 pr. time

Den maksimale sats forhøjes:

Pr. 1. marts 2021 kr. 150,50 pr. time

Pr. 1. marts 2022 kr. 153,00 pr. time

**b. graviditet:** Kvindelige medarbejdere har, under samme betingelser som angivet i stk. 1 a., ret til fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

**c. adoption:** Under samme betingelser har adoptanter ret til løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse efter bestemmelserne angivet i stk.1 a, og stk. 2.

### **Stk. 2: Fædreorlov**

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a., betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

### **Stk. 3: Forældreorlov**

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a. – og inden for 52 uger efter – yder virksomheden løn under fravær i indtil 13 uger. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.



Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Orloven skal varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse, og hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

*For forældreorlov der påbegyndes 1. juli 2020 eller senere gælder følgende:*

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a. og inden for 52 uger efter yder virksomheden løn under forældreorlov i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har moderen ret til at holde 5 uger og faderen ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder. Orloven skal varsles med 3 uger forud for orlovens begyndelse, og hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Betaling under forældreorlov svarer til løn under sygdom, dog max. 181,50 kr. pr. time.

Den maksimale sats forhøjes

Pr. 1. juli 2021 max. 184,00 kr. pr. time.

Pr. 1. juli 2022 max. 186,50 kr. pr. time.

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

#### **Stk. 4: Barselsudligning**

TEKNIQ Arbejdsgiverne har via DA etableret en ordning, der inden for nærmere fastsatte bestemmelser udligner virksomhedernes overenskomstmæssige udgifter til barsel, således at udgiften ikke påhviler den enkelte virksomhed alene.

Ordningen forudsætter opretholdelse af fuld dagpengerefusion.

## Bilag 22 – Forslag til aftale om flekstid

Med det formål at skabe øget fleksibilitet for virksomheden og medarbejderen er der aftalt flekstid i henhold til overenskomstens Punkt 6 stk. 3. Ordningen administreres efter følgende retningslinjer:

Normal daglig arbejdstid: Virksomhedens normale daglige arbejdstid ligger i tidsrummet \_\_\_\_\_. Beordret arbejde uden for dette tidsrum honoreres som overarbejde.

Fikstid: Medmindre der er indgået særlige aftaler eller den enkelte medarbejder har lovligt forfald, skal medarbejderen give møde på arbejde i tidsrummet \_\_\_\_\_. Afspadsning i fikstiden forudsætter konkret aftale.

Flekstid: Uden for dette tidsrum tilrettelægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyntagen til virksomhedens drift, således at det præsterede timetal gennemsnitlig svarer til det i ansættelsesbeviset aftalte, ugentlige timetal.

Der oprettes en flekskonto, hvorpå opsparede timer registreres. Saldoen på kontoen må ikke uden særlig aftale gå i overskud med mere end \_\_\_\_\_ timer eller underskud med mere end \_\_\_\_\_ timer.

**[BEMÆRK! Det er vigtigt, at der tages stilling til, hvordan eventuelle overskydende og underskydende timer skal håndteres i tilfælde af opsigelse af den enkelte aftale om flekstid eller i tilfælde af ophør af ansættelsesforhold.]**

[Dato og underskrifter]

### **I**

1. maj..... 41; 74

### **A**

Adoption ..... 127  
 Afdeling ..... 16; 51; 88; 103  
 Afskedigelse .... 25; 26; 83; 89; 122  
 Afspadsering af overarbejde. 21; 22;  
 23; 59; 119  
 Akkordoverskud ..... 14  
 Anciennitet . 12; 25; 28; 29; 50; 57;  
 58; 76; 127  
 Arbejdsfordeling ..... 18; 101; 103  
 Arbejdsmangel ..... 25  
 Arbejdsmiljøkurser ..... 117  
 Arbejdsmiljøudvalg ..... 103  
 Arbejdsstandsning ..... 94; 95  
 ATP ..... 14; 68

### **B**

Barns første sygedag mv. .... 34  
 Barns hospitalsindlæggelse .. 35; 50;  
 78  
 Barns sygdom ..... 34  
 Barsel ..... 32; 50; 75; 127; 128  
 Barselsudligning ..... 128  
 Befordring ..... 52; 56; 73  
 Bijob ..... 7  
 Bod ..... 38  
 Børneomsorgsdage ..... 40; 62

### **D**

Daglig arbejdstid ..... 16; 20

### **E**

Efteruddannelse ..... 27; 42; 50  
 Efteruddannelses- og  
 kompetenceplanlægning ..... 42  
 Erhvervsbetinget sygdom ..... 31; 50

Erstatning ..... 26; 89; 101  
 EU-direktiv ..... 18; 105

### **F**

Faglig strid .... 9; 48; 63; 91; 92; 94  
 Faglig voldgift ..... 93; 97; 108  
 Feriedage ..... 60  
 Feriefri dage 39; 41; 61; 63; 74; 114  
 Feriegodtgørelse 17; 36; 38; 40; 58;  
 62; 66; 75  
 Ferielov ..... 36  
 FGU ..... 80  
 Filialer ..... 51; 87  
 Forkortet arbejdstid ..... 47  
 Forskudt arbejdstid ..... 16; 24  
 Forældreorlov ..... 75; 127  
 Funktionærlignende  
 ansættelsesforhold ..... 50; 57; 59  
 opsparingskonto ..... 61  
 Funktionærloven ..... 57  
 Fysiske eller psykiske handicap ... 47  
 Fædreorlov ..... 127

### **G**

Garantiordning ..... 36; 37; 41; 75  
 Genansættelse ..... 25; 122  
 Graviditetsorlov ..... 75; 127  
 Grundlovsdag ..... 15; 41; 74

### **I**

Implementering ..... 7; 11; 120  
 Indsigelse mod valg af tillidsmand 88  
 It-faciliteter ..... 116

### **J**

Juleaftensdag ..... 41; 74

### **K**

Kompetenceudvikling ..... 26; 42  
 Kronisk syge/§56 ..... 30; 77

Kutymer..... 91  
Køretøj .....55; 71; 72

## **L**

Ligelønslov ..... 118; 119; 120; 121  
Ligelønsnævn..... 124  
Lokalaftale.... 3; 17; 22; 36; 71; 91;  
119  
Lokale aftaler..... 3; 91  
Lokale forhandlinger ..... 91; 92  
Lærlinge13; 36; 64; 65; 66; 68; 69;  
73; 74; 75; 83; 95  
opsparingskonto ..... 66  
Lønforhold ..... 9; 122  
Lønperiode ..... 9; 11; 20; 22; 38  
Lønregulering..... 58  
Lønspecifikation ..... 14  
Lønssystemer ..... 9  
Lønudbetaling .....14; 15; 17

## **M**

Manglende varsel ..... 25  
Mindstebetaling ..... 64; 97  
Minimalløn..... 9  
Misforhold ..... 9; 97  
Mæglingssmøde..... 91; 92; 97; 124  
Månedsløn ..... 58; 59

## **N**

Natarbejde ..... 105  
Nedsat arbejdsevne ..... 13  
Normal arbejdstid....22; 26; 64; 78;  
102  
Nytårsaftensdag ..... 41; 74  
Nyvalg af tillidsmand..... 86

## **O**

Omgåelse af overenskomsten... 106;  
108  
Ophør .. 19; 21; 23; 26; 89; 96; 102  
Opsigelse 3; 22; 25; 26; 28; 50; 58;  
79; 89; 91  
Opsigelsesvarsel..... 25

Opsparingskonto .....61; 114  
Optjeningsår..... 62  
Organisationsmøde..57; 58; 91; 93;  
95; 125  
Orientering.....51; 83  
Overarbejde 16; 17; 21; 22; 23; 53;  
59; 102; 117; 119  
Overenskomstens varighed..... 96  
Overskudsandel  
overskud ..... 66

## **P**

Pension..... 12; 13; 58; 68; 99  
Priskuranterne ..... 66  
Produktivitetstillæg..... 9  
Påtaleret ..... 9; 48; 83; 97

## **R**

Referat ..... 92  
Rejsearbejde .... 29; 31; 34; 51; 52;  
53; 54; 55; 72; 76; 127  
tillæg. 10; 11; 14; 16; 17; 21; 24;  
29; 31; 34; 44; 51; 52; 53; 54;  
55; 69; 70; 72; 76; 81; 115;  
127  
uden overnatning (zonepenge). 51  
Rådighedsvagt.....19; 59

## **S**

Samarbejde.... 57; 69; 83; 85; 103;  
104  
Selvvalgt uddannelse ..... 44  
SH-konto/SH-/fritvalgskonto..... 61  
Sikkerhedsfodtøj ..... 78; 79; 113  
Skiftende arbejdssteder ..... 31  
Smudstillæg10; 29; 31; 34; 76; 127  
Social dumping .....108  
Sociale kapitler ..... 47  
Sundhedsordning .....13; 69  
Svagelighed ..... 47  
Sygdom ..... 29; 30; 61; 76; 77  
ret til betaling under sygdom .. 29;  
76

sygeferiegodtgørelse ..... 30; 77  
sygeløn .....21; 30; 77  
Systematisk overarbejde .....22; 119  
Søgnehelligdag ..... 41; 74  
Søgnehelligdagsgodtgørelse.. 30; 77  
under sygdom ..... 30; 77

## **T**

Tidløn ..... 9; 25  
Tidsfrister..... 93  
Tillidsmand . 22; 26; 28; 50; 51; 83;  
85; 87; 88; 89; 91  
Tillidsmandsbeskyttelsen ..... 88  
Tillidsmandsregler ..... 57; 87  
Tillidsmandsvalg..... 50; 88  
Tillæg ved skiftende arbejdssteder  
..... 10; 29; 31; 34; 127  
Tilskadekomst.... 26; 30; 31; 36; 47  
Timeløn.. 9; 11; 20; 29; 31; 34; 44;  
56; 59; 66; 127

## **U**

Uddannelse 27; 34; 35; 42; 44; 45;  
50; 79; 83; 88; 104  
Uddannelsesfonde ..... 46  
Udearbejde.....34; 56; 59  
Udenlandsk arbejdskraft..... 7; 8

Uenighed ..... 92  
Ugentlig arbejdstid 16; 17; 22; 101;  
102; 115; 119  
Underentrepriseforhold .....112  
Underleverandører ..... 84; 110  
Uoverensstemmelser58; 63; 95; 97;  
124

## **V**

Variierende ..... 17; 22; 119  
Variierende ugentlig arbejdstid .... 17  
Varighed ..... 24  
Varsel... 22; 23; 24; 25; 58; 89; 91;  
102  
Varsling af afspadsering ..... 22  
Varsling af overarbejde .....119  
Vederlag til valgte tillidsmænd .... 86  
Velfærdsforanstaltninger .....10; 49  
Videreuddannelse..... 27; 43; 59  
Vikarbureauer..... 83  
Voksenlærlinge ..... 72; 74; 75; 76  
Voldgift.....93; 94  
Værktøj ..... 26  
Værnefodtøj .....105

## **Z**

Zonepenge ..... 51

# TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

## **TEKNIQ Arbejdsgiverne**

**Paul Bergsøes Vej 6**

**2600 Glostrup**

**Telefon 43 43 60 00**

**E-mail: [tekniq@tekniq.dk](mailto:tekniq@tekniq.dk)**

**[www.tekniq.dk](http://www.tekniq.dk)**



## **Blik&Rør Arbejderforbundet**

**Nyropsgade 14**

**1602 København V**

**Telefon 3638 3638**

**E-mail: [forbundet@blikroer.dk](mailto:forbundet@blikroer.dk)**

**[www.blikroer.dk](http://www.blikroer.dk)**