

Overenskomst

og almindelige bestemmelser

2020-2023

MELLEM

Blik- og Rørarbejderforbundet,
Dansk Metal og virksomheder,
der ikke er medlem af dansk
Arbejdsgiverforening



Indhold

Punkt 1 – Overenskomstens indledning	4
Punkt 2 – Samarbejde og tillidsmandsregler	5
Punkt 3 – Lokale aftaler	9
Punkt 4 – Arbejdstiden	10
Punkt 5 – Rådighedsvagt	11
Punkt 6 – Arbejdstidstillæg, overarbejde og afspadsering	13
Punkt 7 – Lønforhold	17
Punkt 8 – Lønudbetalinger	19
Punkt 9 – Opsigelsesvarsel	21
Punkt 10 – Ferie-, søgne- og helligdagsbetaling	24
Punkt 11 – Velfærdsforanstaltninger	26
Punkt 12 – Sygdom og tilskadekomst	26
Punkt 13 – Sundhedsordning	28
Punkt 14 – Barns 1. og 2. sygedag samt børneomsorgsdage	28
Punkt 15 – Graviditets-, barsels- og fædreorlov	29
Punkt 16 – Pension	31
Punkt 17 – Efteruddannelse	32
Punkt 18 – Uddannelses-, kompetence- og overenskomstvedligeholdelsesfonde	34
Punkt 19 – Særlige bestemmelser	35

Punkt 20 – Sociale kapitler	36
Punkt 21 – Ikrafttrædelsesdatoer	37
Punkt 22 – Lærlinge	37
Punkt 23 – Rejsearbejde	38
Punkt 24 – Funktionærlignende ansættelse	42
Punkt 25 – Akkordbestemmelser	46
Punkt 26 – Regler for behandling af faglig strid	47
Punkt 27 – Vikarer fra vikarbureauer samt underleverandører	50
Punkt 28 – Overenskomstens varighed	50
Bilag 1 – Sikkerhedsfodtøj	52
Bilag 2 – Ferieloven	53
Bilag 3 – Arbejdsmiljø	54
Bilag 4 – Ansættelseskodeks	55
Bilag 5 – Omgåelse af overenskomsten	56
Bilag 6 – Underentrepriseforhold	57
Bilag 7 – Seniorordning	58
Bilag 8 – Adgang til IT samt kurser til AMR	60
Bilag 9 – Databeskyttelse	61
Bilag 10 – Udenlandsk arbejdskraft	62
Bilag 11 – Misforhold ved lønfastsættelse	64

Punkt 1 – Overenskomstens indledning

STK. 1 Overenskomst

Overenskomstparterne er enige om, at denne overenskomsts bestemmelser skal overholdes.

STK. 2 Skriftlig aftale

Lokale aftaler der skal være skriftlige, kan aftales uden om organisationernes (Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal) medvirken.

STK. 3 Lokalaftale

Hvor der er valgt tillidsmand, indgås aftaler mellem ham og virksomheden. Er der ikke valgt tillidsmand, indgås lokalaftaler mellem virksomhed og de ansatte.

STK. 4 Ufaglært

Arbejdet inden for denne overenskomst og prislisternes område kan også udføres af ufaglært arbejdskraft, dog på denne overenskomsts og prislisternes vilkår.

STK. 5 Udlevering af aftaler

Organisationerne (Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal) kan på forlangende få aftalerne udleveret.

STK. 6 Opsigelse af overenskomst

Nærværende overenskomst er en fortløbende overenskomst, der kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb af den til enhver tid, aftalte overenskomstperiode mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal samt Blik- og Rørarbejderforbundet. Resultat fra overenskomstfornyelser i samme overenskomst, er ligeledes gældende for nærværende overenskomst.

Punkt 2 – Samarbejde og tillidsmandsregler

Formålet med tillidsmandsinstitutionen er at varetage de ansattes interesser, hvad indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse angår, og tilgodese virksomhedens produktions- og virkeområder. Såvel tillidsmand som virksomhedens repræsentant skal være udstyret med forhandlingsmandat til at indgå aftaler inden for virksomhedens områder og ved lokalforhandlinger.

Tillidsmandens valg

STK. 1 Krav til antal medarbejdere ved valg af tillidsmand

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

STK. 2 Valg af tillidsmand i afdelinger og filialer

På virksomhedens afdelinger og filialer, der geografisk adskiller sig fra hovedvirksomheden, vælges der en tillidsmand blandt de, der er beskæftigede i henhold til stk. 1.

STK. 3 Hvem kan vælges som tillidsmand

Tillidsmanden skal vælges blandt de medarbejdere, der har været beskæftiget i mindst 6 måneder i den pågældende virksomhed. 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 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand med mindre, at begge parter ønsker det. Såfremt de lokale parter er enige, kan anciennitetsbestemmelsen fraviges.

STK. 4 Tillidsmandsbeskyttelse

Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

STK. 5 Indsigelse mod valg af tillidsmand

Hvis virksomheden måtte anse et tillidsmandsvalg 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 meddelelsens modtagelse i virksomheden.

Tillidsmandens virksomhed

STK. 6 Tillidsmandskursus

Parterne er enige om, at når der i en virksomhed er valgt tillidsmand, og han ikke tidligere har gennemgået et tillidsmandskursus, skal virksomheden give ham frihed til en sådan uddannelse hurtigst muligt.

STK. 7 Indkaldelse af tillidsmand til forhandling

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

STK. 8 Tillidsmandens virke i arbejdstiden

Når tillidsmanden, for at udføre tillidsmandsarbejde i arbejdstiden, må forlade arbejdet, skal dette ske med tilbørligt hensyn og meddeles arbejdsgiveren.

Når virksomheden lægger beslag på tillidsmanden i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, må dette ikke medføre et indtægtstab for tillidsmanden.

For eventuelle overtidstimer betales med overtidstillæg.

STK. 9 Orientering ved forstående afskedigelser

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

I forbindelse med flytning af en medarbejder mellem 2 afdelinger i samme virksomhed, skal der gives orientering herom til tillidsmændene i begge afdelinger.

STK. 10 Sikkerhedsorganisation

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

STK.11 Orienteringsmøde

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

Tillidsmandens afskedigelse, uddannelse og ophør

STK. 12 Bortfald af tillidsmandsstatus

En tillidsmand, der er valgt i en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsmand, hvis medarbejderantallet, i en periode af 3 måneder, har været 3 eller derunder, medmindre virksomheden skriftligt meddeler, at stillingen skal nedlægges.

STK. 13 Tillidsmandsafskedigelse ved fagretlig behandling

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

STK. 14 Afskedigelse af tillidsmand ved virksomhedens ophør

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsmanden et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i punkt 9 aftalte.

STK. 15 Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsmand

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsmanden efter, at afskedigelsen er kendt uberettiget, ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varselsperioden pligtigt at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 52 ugers løn, som beregnes efter tillidsmandens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder.

I øvrigt henvises til Hovedaftalen mellem LO – DA's bestemmelser.

STK. 16 Tillidsmand 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.

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængene periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering.

Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som 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. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

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 ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

Overenskomstparterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens §2 om, at opsigelse sker til fratræden ved en mands udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Punkt 3 – Lokale aftaler

STK. 1 Skriftlige aftaler

Alle lokale aftaler skal foreligge skriftligt.

STK. 2 Lokalaftale uden organisationernes medvirken

Lokale aftaler, kutyper 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. 3 Opsigelse af lokale aftaler og kutyper

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 mæglingsmøde.

Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for de i Regler for behandling af faglig strid gældende bestemmelser.

STK. 4 Bortfald af lokale aftaler

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

STK. 5 Information vedrørende lokale aftaler

Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentlig ændrer løn- og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte arbejdere i fornødent omfang.

Punkt 4 – Arbejdstiden

STK. 1 Den ugentlige arbejdstid

Den overenskomstfaste 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 tidspunkt, betales der tillæg i henhold til punkt 6.

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 6. Der kan i virksomheder, med flere selvstændige afdelinger, indgås aftale med tillidsmanden om forskelligt start- og afslutningstidspunkt for arbejdsdagene.

Aftaler af denne karakter skal omfatte alle i den pågældende afdeling.

STK. 3 Varierende ugentlig arbejdstid

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstimer, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 15 ugers periode. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse fastlægges for hele den planlagte periode. Såfremt en medarbejder, der er omfattet af en sådan aftale, afskediges i den planlagte periode, skal der betales overtidstillæg efter gældende satser for de antal timer, der måtte overstige et ugentligt timetal på 37 timer.

Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 50 timer. Varieret arbejdstid fastlægges skriftligt og ikke mindst 6 uger forud. I en sådan aftale kan en mindre arbejdstid end 7 timer pr. dag aftales.

STK. 4 Forkortet arbejdstid

For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid. Parterne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

STK. 5 Implementeret direktiv om arbejdstid

EU-direktiv nr. 93/104 EF vedrørende arbejdstid er implementeret.

Punkt 5 – Rådighedsvagt

STK. 1 Rådighedsvagt

For aftalt rådighedsvagt har den ansatte pligt til at opholde sig på sin bopæl eller skal på anden måde kunne tilkaldes. Arbejdsgiveren stiller mobiltelefon eller personsøger til rådighed. Den ansatte skal uanset opholdssted være hos kunden inden for samme tidsrum som fra sin bopæl.

STK. 2 Antallet af rådighedsvagt

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

STK. 3 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.

Omfatter rådighedsvagten mere en én ansat, deltager tillidsmanden i udformningen og planlægningen.

STK. 3a Betaling for rådighedsvagt og ikrafttræden af satser

Som betaling for rådighedsvagter betales fra og med begyndelsen af den lønningssuge, hvori startdatoen indgår:

Pr. 1. marts 2020:

- | | |
|------------------------------------------|--------------------|
| a) vagttimer på hverdage | kr. 31,83 pr. time |
| b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage | kr. 37,57 pr. time |

Pr. 1. marts 2021:

- | | |
|------------------------------------------|--------------------|
| a) vagttimer på hverdage | kr. 32,34 pr. time |
| b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage | kr. 38,17 pr. time |

Pr. 1. marts 2020:

- | | |
|------------------------------------------|--------------------|
| a) vagttimer på hverdage | kr. 32,86 pr. time |
| b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage | kr. 38,78 pr. time |

STK. 3b Ugentlig betaling for rådighedsvagt

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end:

- | | |
|-------------------|--------------|
| Pr. 1. marts 2020 | kr. 1.105,54 |
| Pr. 1. marts 2021 | kr. 1.123,22 |
| Pr. 1. marts 2020 | kr. 1.141,20 |

STK. 3c Udkald uden for rådighedsvagt

Ved udkald uden for rådighedsvagten ydes et særligt tillæg pr. udkald:

Pr. 1. marts 2020 udgør dette tillæg	kr. 152,07
Pr. 1. marts 2021 udgør dette tillæg	kr. 154,51
Pr. 1. marts 2022 udgør dette tillæg	kr. 156,98

STK. 4 Afregning i hele timer

Ved udkald, der afregnes i hele timer, betales ud over gældende timeløn, vagttillæg og overtidstillæg i henhold til punkt 6 i overenskomst.

STK. 5 Telefonisk rådgivning

Telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

STK. 6 Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt

Arbejdsgiveren og medarbejderen kan, i de tilfælde, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderen kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 23 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 denne 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 45 døgn pr. kalenderår.

Aftaler indgået iht. denne bestemmelse, kan opsiges iht. punkt 3, stk. 2.

Punkt 6 – Arbejdstidstillæg, overarbejde og afspadsering

Overarbejde og forskudt arbejdstid betales med følgende tillæg fra og med begyndelsen af den lønningsuge, hvori startdatoen indgår:

Tillæg/timer.

- a) Overarbejde i fortsættelse af den almindelige arbejdsdags timer, første og anden time:

Pr. 1. marts 2020	kr. 48,08
Pr. 1. marts 2021	kr. 48,86
Pr. 1. marts 2022	kr. 49,64

- b) Overarbejde fra tredje time og efterfølgende samt overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, på fridage, lørdag-søndage og helligdage:

Pr. 1. marts 2020	kr. 125,77
Pr. 1. marts 2021	kr. 127,78
Pr. 1. marts 2022	kr. 129,83

Forskudt arbejdstid

- c) Hvor dele af den forskudte arbejdstid sluttet efter kl. 18.00 frem til kl. 22.00 betales:

Pr. 1. marts 2020	kr. 22,40
Pr. 1. marts 2021	kr. 22,76
Pr. 1. marts 2022	kr. 23,13

- d) Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 22.00 til kl. 06.00 betales:

Pr. 1. marts 2020	kr. 43,90
Pr. 1. marts 2021	kr. 44,60
Pr. 1. marts 2022	kr. 45,32

Varighed og etablering

- e) Forskudt arbejdstid skal varsles med 3x24 timers varsel. Arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00, er ikke forskudt arbejdstid og giver derfor ikke adgang til tillæg.
Overholdes varslingsbestemmelserne ikke, eller forskudt arbejdstid etableres for kortere tid end én uge, betales for de timer, der ligger i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 06.00 efter stk. 1 og 2.

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

- f) Arbejde ud over den almindelige arbejdsdags fastsatte timer betales i henhold til stk. 1 og 2.

Afspadsering af overarbejde

STK. 1 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. Så længe overarbejdet for den enkelte medarbejder ikke overstiger 10 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder, skal overarbejdet ikke afspadseres, medmindre den pågældende medarbejder og arbejdsgiveren er enige herom.

STK. 2 Varsling af afspadsering

Afspadsering af overarbejde skal af begge parter varsles med 4x24 timer, medmindre parterne er enige om et andet varsel eller anden aftale. Varslet bortfalder i fratrædelsessituationer, idet alt opsparet, herunder ikke-afspadseringspligtigt overarbejde, afspadseres inden fratræden. Afspadsering kan finde sted i opsigelsesperioden.

STK. 3 Bortfald af pligt til afspadsering

Når arbejdsløshedsprocenten faldet til 4% eller derunder, bortfalder enhver forpligtelse til afspadsering af overarbejde. Tillidsmanden holdes orienteret om forstående og udført overarbejde og hvilke medarbejdere, der har udført dette.

STK. 4 Udbetaling af overtidstillæg

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkommande lønudbetalingsdag.

Selve timebetalingen for afspadseringspligtige overtimer henstår til afspadsering finder sted og betales med de på afspadseringstidspunktet for vedkommende gældende løn ved timelønsarbejde. Ikke-afspadseringspligtigt overarbejde betales ud over overtidstillægget med den gældende timebetaling i den lønperiode, hvor det er indtjent.

STK. 5 Systematisk overarbejde

Organisationerne er enige om at overarbejde så vidt muligt bør undgås men, at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidigt færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale 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 fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

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

I overenskomster, der i forvejen har adgang til afspadsering, indsættes følgende bestemmelser:

” Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrøre fra systematisk overarbejde)

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed”

DA og LO er endvidere enige om, at ovenstående suppleres af protokollet 9a af 23. februar 2017 mellem DI og CO-Industri, der optrykkes som bilag 3 til mæglingsforslaget.

Punkt 7 – Lønforhold

STK. 1 Minimalløn

Timelønnen betragtes som mindstelønnen i firmaet.

STK. 2 Øvrige lønforhold

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

STK. 3 Produktivitetstillæg

Der betales et produktivitetstillæg på minimum kr. 16,27 pr. time. Tillægget betales ikke ved timelønstimer i akkord af enhver art.

STK. 4 Generelle forhøjelser

Alle generelle forhøjelser i overenskomstperioden tillægges udbetalingerne pr. time.

STK. 5 Lønmæssige misforhold

Parterne er enige om at, hvor misforhold på det lønmæssige område er til stede, har organisationerne påtaleret i overensstemmelse med regler for faglig strid.

STK. 6 Særlige arbejdsforhold

Parterne er enige om, at tekniske arbejdsfunktioner i forbindelse med overenskomstens normale arbejdsområder, er dækket af 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 parterne optages forhandling herom. Bestemmelsen sigter ikke mod ansættelsesforhold som arbejdsledere og betroede funktionærer.

STK. 7 Smudstillæg

For rensning af kloakker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage, i øvrigt efter Rørprislisterens bestemmelser, betales:

1. marts 2020	kr. 9,75 pr. time
1. marts 2021	kr. 9,90 pr. time
1. marts 2022	kr. 10,05 pr. time

Der betales dog mindst for 3 timer.

Satserne gælder fra og med begyndelsen af den lønningssuge, hvori startdatoen indgår.

STK. 8 Akkord

De til en hver tid gældende Rør- og Fjernvarmeprislister samt Landspriskurant, aftalt i

VVS-overenskomsten med TEKNIQ Arbejdsgiverne, er ligeledes gældende for denne overenskomst.

Prislisterne kan rekvireres ved henvendelse til den lokale afdeling af Dansk Metal eller Blik og Rør.

Punkt 8 – Lønudbetalinger

STK 1 Lønningsperiode

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

Lønsedlen skal som minimum indeholde:

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

STK. 2 Arbejdssedler

Arbejdere er forpligtet til, for at lønudbetalingen kan finde sted rettidigt at fremsende arbejdssedler dagligt samt ugesedler så betids, at de er arbejdsgiveren i hænde hver mandag med morgenposten.

Hvis der anvendes elektronisk indberetning af arbejdstid, skal medarbejderne modtage en 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 løndelev, herunder genetillæg, betaling for rejsetid m.m. Dette kan ske ved afkrydsningsmuligheder og fritekstfelter.

I de tilfælde hvor der ikke benyttes elektroniske indberetninger, udleverer arbejdsgiverne arbejdssedler. Medarbejderen udfylder disse til arbejdstids ophør og afleverer dem til arbejdsgiveren på den efter parterne aftalte måde.

STK 3 Lønudbetaling ved søgne- og helligdage

Ved helligdage sker udbetalingen 2 hverdage forud for denne. Virksomhederne har ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud.

STK 4 Månedsvís udbetaling

Lønnen kan, efter aftale mellem parterne, omlægges til månedsvís udbetaling. Overgangen til dette skal ske med mindst 2 måneders varsel.

Der udbetales et acontobeløb 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 acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb, 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.

Punkt 9 – Opsigelsesvarsel

STK. 1 Opsigelsesvarsel

For arbejdere, der uden anden afbrydelse har været beskæftiget på samme virksomhed i mindst 6 måneder, gælder følgende opsigelsesvarsel:

Fra arbejdsgiverside	10 arbejdsdage
Fra arbejderside	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 ud over lærekontraktens udløb.

STK. 2 Opsigelse af utilregnelig grund

Såfremt en arbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af ham utilregnelig grund uden det ham tilkommende varsel, betaler virksomheden ham en godtgørelse svarende til arbejderens gennemsnitsfortjeneste for sidst afsluttede kvartal (dvs. gennemsnitsfortjenesten af akkord og tidløn) for det antal arbejdsdage overtrædelsen andrager.

STK. 3 Medarbejders manglende varsel

Såfremt en arbejder forlader virksomheden, uden at give mindst det varsel, han har pligt til, skal han erlægge et beløb til modparten svarende til den for den pågældende arbejders normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

STK 4 Midlertidig afbrydelse af ansættelsesforholdet

Arbejdere, som afbrydes midlertidigt i ansættelsesforholdet på grund af arbejdsmangel, generhverver opnåede anciennitet og eventuelle opsigelsesvarsel ved genansættelse i firmaet inden 60 arbejdsdage.

STK. 5 Fratrædelse

Fratrædelse kan kun finde sted ved arbejdsugens afslutning.

STK. 6 Opsigelse under ferie

For arbejdere, som efter foranstående har krav på opsigelsesvarsel, kan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

STK. 7 Opsigelse under sygdom

En arbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 3 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 Afskedigelser af større omfang

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 varsel m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

STK.8 Vejrlig

Overenskomstparterne er enige om, at der i 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 arbejdsgiveren. Virksomheden er forpligtet til at underskrive en frigørelsesattest.

Opsigelse fra arbejdsgiverside kan ikke finde sted i vejrligsperioder. Hjemsendelsesperioden under vejrlig tæller med i medarbejderens anciennitet.

Hjemsendelse af en tillidsmand eller sikkerhedsrepræsentant kan normalt ikke finde sted, men mindre der foreligger tvingende årsager.

STK. 9 Kompetenceudvikling

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomhedens 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 dagpenge-niveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse. Deltagergodtgørelsen tilgås virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max kr. 1.500. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

STK. 9a 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 i kraft, når denne forudsætning er tilvejebragt.

Der 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.

STK. 10 Frihed til vejledning ved afskedigelse

Ved opsigelse af medarbejdere ydes der frihed med løn op til 2 timer for vejledning i a-kasse/Jobcenter. Dette hurtigst muligt efter afskedigelsen.

Punkt 10 – Ferie-, søgne- og helligdagsbetaling

STK. 1 Opsparing til s/h-dage, overenskomstmæssige fridage og feriedage

Med det formål at yde arbejderne betaling for søgne- og helligdage samt feriefridage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende pr. 1. marts 2017 til 8,7%, 1. marts 2018 til 9,4% og 1. marts 2019 til 10% af arbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgne- og helligdagsbetalingen.

Med virkning fra 1. marts 2020 indbetales yderligere 1% af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres pr. 1. marts 2021 til 2% og 1. marts 2022 til 3%.

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

- Løn i forbindelse med børneomsorgsdage
- Pension (meddelelse skal gives 1. december)
- Løn i forbindelse med seniorfridage for medarbejdere, 60 år eller ældre
- Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

Den for hver enkelt medarbejder henlagte søgne- og helligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb, der udgør kr. 1.200, i forbindelse med den enkelte søgne- og helligdag og 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700.

Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 1.200. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700. Ved fratrædelse sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommande lønudbetaling.

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

Restsaldoen på opsparingen udbetales til arbejdstageren ved sidste lønudbetaling for december måned, medmindre medarbejderen inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet, eller dele heraf, indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag. Ved fratrædelse udbetales restsaldo ved førstkommande lønudbetaling.

STK. 2 Udbetaling af søgne og helligdagsopsparing

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningssperiode, hvori søgne- og helligdagen falder.

STK. 3 Loft over udbetaling

Arbejderne 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.

STK. 4 Ferieloven

Alle medarbejdere, herunder lærlinge, er omfattet af Ferielovens bestemmelser. Ferieloven er optrykt som bilag 2.

STK. 5 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. 6 Feriekonto

Feriegodtgørelse indbetales til feriekonto.

STK. 7 Feriegodtgørelse ved tilskadekomst

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

STK. 8 Aftale om ferieafholdelse

Aftaler om ferieafholdelse skal foreligge skriftlig.

STK. 9 Ferie og ferieinfo

Ved fratræden opgøres feriegodtgørelsen, og medarbejderen oplyses om tilgodehavende feriedage og feriegodtgørelse. Arbejdsgiveren indberetter feriegodtgørelsen og optjente feriedage til e-Indkomst 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.

STK. 10 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 10, stk. 1.

Punkt 11 – Velfærdsforanstaltninger

STK. 1 Skur eller skurvogn

Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal arbejdsgiveren, såfremt andre egnede lokale ikke kan anvises, stille skur eller skurvogn til rådighed til spisning, vask, omklædning samt tørring af tøj i overensstemmelse med gældende regler. Skurene må ikke benyttes til overnatning.

STK. 2 Tillæg ved skiftende arbejdssteder

På arbejdspladser og ved reparationsarbejde, hvor regulativ om velfærdsforanstaltninger ikke er gældende, betales pr. mand pr. dag følgende beløb:

Pr. 1. marts 2020	kr. 59,15
Pr. 1. marts 2021	kr. 60,10
Pr. 1. marts 2022	kr. 61,05

STK. 3 Spise- og omklædningsrum samt sanitære installationer

Spise- og omklædningsrum samt sanitære installationer skal være i overensstemmelse med gældende regler.

Punkt 12 – Sygdom og tilskadekomst

STK. 1 Sygdom og definition af timeløn under sygdom

Til arbejdere med mindst 2 måneders anciennitet, yder arbejdsgiveren i indtil 9 uger, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til den pågældende arbejders timeløn.

Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er det den enkeltes produktive løn. Det gælder dog ikke smudstillæg, skurpenge og zonetilæg. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Der udbetales ferie-, søgne- og helligdagsgodtgørelse under fravær på grund af sygdom, såfremt arbejderen før sygdommens indtrædelse har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24. måneder.

Ved tilskadekomst i virksomheden betales feriegodtgørelse og SH-betaling under fravær uanset ovenstående bestemmelse om anciennitet.

Ferie- og SH-godtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage for sammenlagt højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.

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

STK. 2 Tilskadekomst

Ved tilskadekomst under arbejde betaler arbejdsgiveren løn indtil 9 uger efter tilskadekomsten er sket. Det er dog en forudsætning, at den tilskadekomne genoptager arbejdet, såfremt lægen tillader det. Betalingen andrager den pågældende arbejders personlige timeløn.

Timeløn for akkordsvende er den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er det den enkeltes produktive løn. Det gælder dog ikke smudstillæg, skurpenge og zone-tillæg. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

STK. 3 Uarbejdsdygtighed

Skyldes uarbejdsdygtigheden tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, heunder 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.

STK. 4 Anmeldelse af arbejdsskade

Ved ulykkestilfælde under arbejdet henvises i øvrigt til lov om arbejdsskadeforsikring. Arbejdsgiveren skal inden 9 dage anmelde ulykker med 1 dags fravær eller mere til Arbejdstilsynet.

Kopi af anmeldelsen fremsendes til sikkerhedsorganisationen eller, hvis sådan ikke findes, til den tilskadekomne.

En arbejdsskade anmeldes ligeledes til virksomhedens forsikringselskab.

STK. 5 Arbejdspladsen forlades i forbindelse med sygdom

Ved sygdom, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales han for de manglende timer den pågældende dag med sin personlige timeløn.

STK. 6 Afspadseringshindring

Sygdom betragtes som afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder hindringen også for disse dage.

Punkt 13 – Sundhedsordning

Med virkning fra den 1. juli 2017 etableres der i PensionDanmark en sundhedsordning for pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Virksomheden betaler præmien til denne med et tillæg til pensionsindbetalingen på 0,2%.

Punkt 14 – Barns 1. og 2. sygedag samt børneomsorgsdage

STK. 1 Frihed ved barns 1. og 2. sygedag

Til arbejdere med mindst ½ års anciennitet og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af arbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 dage.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første 2 sygedage.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen derfor må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed dagens resterende timer.

Er barnet fortsat syg efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag (barnets 2. sygedag). Denne dag er uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra SH-kontoen iht. punkt 10, stk. 1.

Der ydes frihed til, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet.

Denne frihed gælder kun den ene indehaver af forældremyndigheden, og maksimalt en uge pr. kalenderår pr. barn. På opfordring skal fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom. Der ydes betaling, der svarer til den pågældende arbejders timeløn.

Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er den enkeltes produktive løn. Det gælder dog ikke smudstillæg, skurpenge og zonetillæg. Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

STK. 2 Omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår uanset antal børn. Reglen gælder børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale med virksomhed og medarbejder under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Punkt 15 – Graviditets-, barsels- og fædreorlov

STK. 1 Barsel

Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til løn under barsel (barselsorlov) i indtil 14 uger.

Timelønnen for akkordsvende er den i virksomheden gældende timeløn.

For timelønnede er betalingen den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, skurpenge og zone-tillæg.

Løn under barsel indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Der gælder følgende maksimale satser pr. time:

Pr. 1. marts 2020	kr. 153,42
Pr. 1. marts 2021	kr. 155,87
Pr. 1. marts 2022	kr. 158,36

Graviditet

Kvindelige medarbejdere, har under samme betingelser som angivet ovenfor, ret til fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør kr. 10,50 pr. time.

Dette ekstra pensionsbidrag, som har virkning for barselsorlov, betales med 2/3 af virksomheden og 1/3 af medarbejderen.

Adoption

Under samme betingelser har adoptanter ret til løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse efter ovennævnte bestemmelser.

Fædreorlov

Under samme betingelser som angivet ovenfor betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

Forældreorlov

Under samme betingelser som angivet først i stk. 1, yder virksomheden løn under fravær i indtil 16 uger. Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødslen. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

Ved forældreorlov betales dog fuld løn

Pr. 1. juli 2020 maksimalt	kr. 181,50 pr. time
Pr. 1. juli 2021 forhøjes beløbet til	kr. 184,00 pr. time
Pr. 1. juli 2022 forhøjes beløbet til	kr. 186,50 pr. time

Af disse 16 uger har moderen ret til 5 uger og faderen ret til 8 uger. Disse uger kan efter ønske holdes samtidigt. Holdes resten af orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de 3 resterende uger ydes til enten faderen eller moderen. Betalingen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Punkt 16 – Pension

STK. 1 Pension

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark. Pensionsbidraget udgør 12,2% af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgne- og helligdagsbetaling.

Der beregnes sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget. Både arbejdsgiverens og medarbejderens eget pensionsbidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

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

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, at medarbejderen ikke vælger at opspare til pension efter, at medarbejderen har passeret sin folkepensionsalder.

Den ansatte betaler 4% og arbejdsgiveren betaler 8,2%. Dette er inklusive betaling for sundhedsordning.

Punkt 17 – Efteruddannelse

STK. 1 Efteruddannelse

Overenskomstparterne er enige om, i samarbejde, at sikre virksomhedernes medarbejdere den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at fremme VVS-branchens arbejdsområder.

Virksomheden og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af VVS-branchens kursusudbud. Parterne er enige om, at arbejdere, under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold, kan opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser.

STK. 2 Ret til efter- og videreuddannelse

Medarbejdere med 32 ugers beskæftigelse i virksomheden har ret til 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 kurssets 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.

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/1000 kr. pr. uge – og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab

ved uddannelsen. Løntilskud inkl. Evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85% af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.

- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsten.

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 punkt b, uden for arbejdstiden. I så fald betaler arbejdsgiveren dokumenterede udgifter til kursusafgift og materialer, dog max kr. 1.500 pr. år til den enkelte medarbejder. I relation til 2 ugersretten 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 løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

Bilag 1

Overenskomstens punkt 17 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 studierejser
- 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.

Punkt 18 – Uddannelses-, kompetence- og overenskomstvedligeholdelsesfonde

STK. 1 Forbundets uddannelsesfond

Parterne er enige om, at virksomheden indbetaler 25,00 øre pr. time for de på virksomheden beskæftigede. Som minimumsbetaling skal virksomheden pr. 1. januar indbetale kr. 500 til fonden.

STK. 2 Kompetenceudvikling til tillidsmænd

Med virkning fra den 1. juli 2007 indbetaler virksomheden 20 øre pr. præsteret arbejdstime for de på virksomheden beskæftigede. Dette til brug for kompetenceudvikling til tillidsmænd, med særlig vægt på regnskabsindsigt, værktøjer for godt samarbejde og lignende. Fremtidige tillidsmænd vil således have ret til et 2x2 dages kursus med dette indhold, inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode. Ansøgning om disse kurser sendes til Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet.

STK. 3 LO/DA uddannelsesfond

Arbejdsgiverbidraget til den af DA og LO oprettede uddannelsesfond udgør 36 øre pr. præsteret arbejdstime. LO's medlemmer modtager 3/4 og DA's medlemmer 1/4. med virkning fra den første lønningperiode efter 1. januar 2013 udgør arbejdsgiverbidraget 40 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet hæves pr. 1. januar 2018 til 45 øre.

STK. 4 Kompetenceudviklingsfond

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 deri fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

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 Blik- og Rørarbejderforbundet, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen.

STK. 5 Overenskomstvedligeholdelsesbetaling og samarbejde

Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetaler virksomhederne 25 øre pr. præsteret arbejdstime for de på virksomheden beskæftigede. Dette til delvis dækning af

organisationernes udgifter i forbindelse med overenskomstens vedligeholdelse. Pr. 1 marts 2017 indbetales 30 øre, pr. 1. marts 2018 indbetales 70 øre pr. præsteret arbejdstime.

Punkt 19 – Særlige bestemmelser

STK. 1 Adgang til virksomhed

Blik- og Rørarbejderforbundets og Dansk Metals repræsentanter (organisationer) kan frit færdes på virksomhedens arbejdspladser.

STK. 2 Aflevering af værktøj ved fratrædelse

Medarbejderen er ansvarlig og erstatningspligtig for det udleverede værktøj, der skal være godt, velegnet og tidssvarende og i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bestemmelser, og det er medarbejderens pligt at passe på de udleverede materialer. Værktøj og materialer anbringes efter arbejdsgiverens anvisning i aflåselige rum, containere, værktøjskasse, bil eller lignende ved arbejdstids ophør.

Ved tyveri af værktøj bortfalder erstatningspligten, hvis det omgående meddeles arbejdsgiveren. Krav om erstatning skal rejses inden 10 dage.

Når en arbejdsopgave, eller et ansættelsesforhold ophører, og der foretages opgørelse af værktøjskasse og udleverede effekter, har såvel medarbejderen som arbejdsgiveren pligt til at deltage. Hvor medarbejderen forlader virksomheden/arbejdspladsen, skal den fornødne tid afsættes inden fratrædelse kan finde sted. Nægter den fratrædende medarbejder at deltage i værktøjsoptælling eller er forhindret, kan tillidsmanden repræsentere medarbejderen ved optællingen, efter at denne har forladt virksomheden. Er der ingen tillidsmand i virksomheden, kan arbejdsgiveren udpege et vidne mellem de andre medarbejdere.

STK. 3 Farefuldt arbejde

Alt farefuldt arbejde udføres af 2 mand.

STK. 4 Bijob

Medarbejdere, der har ansættelse i virksomheder underlagt denne overenskomst, er forpligtet til ikke at udføre andet arbejde inden for overenskomstens område. Det gælder både i anden virksomhed eller som selvstændig udførende. Bestemmelsen tager ikke sigte på arbejdskraft udlånt til anden virksomhed.

STK. 5 Ansættelsesbevis

Parterne 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 overenskomstparterne enighed om, at udenlandsk arbejdskraft som ansættes under denne overenskomst, skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår.

Ligeledes er der enighed om, at ind stationering af udenlandsk arbejdskraft skal ske i overensstemmelse med EU's udstationeringsdirektiv, implementeret i Danmark ved lov nr. 1144 af 14/09 2018 med senere ændringer om udstationering af lønmodtagere.

Punkt 20 – Sociale kapitler

STK. 1 Fysiske eller psykiske handicap

Med henblik på at åbne mulighederne for, at 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, er parterne enige om at tilvejebringe de nødvendige overenskomstmæssige bestemmelser, der gør det muligt for sådanne personer at udføre arbejde, der står i forhold til deres helbred og evner.

Parterne vil i fællesskab medvirke til, at der oprettes særlige stillinger til omhandlede 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 amters 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 arbejdsgivere i henhold til gældende lovgivning har pligt til at tilbyde beskæftigelse i en begrænset periode.

STK. 3 Seniorordning

Seniorordningen er gældende for denne overenskomst – se bilag 7.

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 påtåle-ret over misbrug af denne bestemmelse i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Punkt 21 – Ikrafttrædelsesdatoer

Ikrafttræden af overenskomstens ændringer og satser har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftale startdato falder.

Punkt 22 – Lærlinge

For lærlinge beskæftiget under denne overenskomst er lærlingebestemmelserne, beskrevet i punkt 26 i VVS-overenskomsten, aftalt mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet gældende.

Lærlingebestemmelserne kan rekvireres ved henvendelse til Blik- og Rørarbejderforbundet. Det præciseres, at bestemmelserne vedrørende forsikring og sundhedsordning overholdes ved, at virksomhederne er forpligtet til, at lærlinge er tilmeldt de i lærlingebestemmelserne nævnte forsikringer og sundhedsordninger i PensionDanmark. Præmien betales af virksomheden til PensionDanmark.

Punkt 23 – Rejsearbejde

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 hver dag.

a) Afregning fra virksomhedens adresse

For medarbejdere, som er antaget til en virksomhedsadresse, gælder:

STK. 1

Som en virksomhedsadresse 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 have tilmeldt sig og være registreret i 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. Ansættelse skal foreligge skriftligt. Kopi tilstilles tillidsmanden, ifølge punkt 2, stk. 9.

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 zone-tillæg. 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

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 arbejder af 1 arbejdsdags varighed eller derunder, som udføres uden for 7 km's afstand fra virksomhedens værkstedsadresse, betales intet zonetillæg. 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 zonetillæg for hele dagen. I modsat fald betales kun for de præsterede arbejdstimer.

STK. 8 Måling af afstand i luftlinje

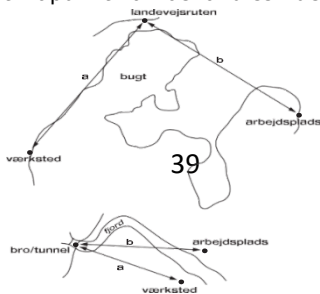
Vejlængder måles i luftlinje.

Måling af afstand i luftlinje sker ved anvendelse af det særlige måleprogram, der er udgivet af Blik- og Rørarbejderforbundet og TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Afstandsmålinger fortaget mellem 2 adresser i måleprogrammet og kan ikke gøres til genstand for fagretslig behandling.

Hvor vejføringen bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden 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 eksempel).

Uenighed omkring brug af et viapunkt kan behandles i det fagretslige system.



STK. 9 Zonetillæg ved overarbejde

Der betales ikke zonetillæg for overarbejdstimer. Ved arbejde, der udføres ud over 75 km fra virksomhedens adresse, betales kr. pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud:

Pr. 1. marts 2020	kr. 19,91
Pr. 1. marts 2021	kr. 20,23
I 2022	kr. 20,56

STK. 10 Satser

Afstand Km over	Afstand Km t.o.m	Zonetillæg Øre/time 1/3 2020	Zonetillæg Øre/time 1/3 2021	Zonetillæg Øre/time 1/3 2022
7	10	935	950	965
10	13	1310	1330	1350
13	16	1665	1690	1720
16	20	2165	2200	2235
20	25	2730	2775	2820
25	30	3175	3225	3275
30	35	3475	3530	3585
35	40	3675	3735	3795
40	45	3985	4050	4115
45	50	4370	4440	4510
50	55	4725	4800	4875
55	60	5105	5185	5270
60	65	5480	5570	5660
65	70	5855	5950	6045
70	75	6230	6330	6430
75	Og herover	8365	8500	8635

STK. 11 Zonetillæg ved kørsel i arbejdsgiverens motorkøretøj

Når arbejdsgiveren 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 2 punkter for beregning af tillæg for rejsearbejde har en postadresse, der forefindes i programmet.

Hvor det ikke lader sig gøre at finde et arbejdssteds postadresse i programmet, er det midten af arbejdsstedets matrikelnummer, der er gældende. Hvis der er tale om ledningsarbejde eller andre opgaver, hvor arbejdsstedet ikke referere til et konkret matrikelnummer, måles der fra skurvognens placering.

STK. 13 Udgifter til færge eller bro

Zonetillæggene pristalsreguleres 1. marts det, overenskomsten fornyes.

d) Rejsegodtgørelse i forbindelse med arbejde, hvor overnatning finder sted

Bestemmelser vedrørende rejsegodtgørelse i forbindelse med arbejde, hvor overnatning finder sted, kan lokalt aftales med udgangspunkt i de i stk. 10 fastlagte satser eller Told og Skats regler for skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse. Såfremt enighed ikke opnås, gælder nedenstående.

STK. 15 Kost og logi i forbindelse med overnatning

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

- Logi på anerkendt hotel, pensionat eller lignende
- Eller betale efter godkendt regning
- Betale for fortæring efter godkendt regning

STK. 16 Ud- og hjemrejse i forbindelse med overnatning

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

STK. 17 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.

STK. 18 Befordringsgodtgørelse

Når en medarbejder benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der herfor en godtgørelse pr. kørt km i henhold til statens regler.

I satserne er det forudsat, at medarbejderen uden ekstrabetaling medbringer sit håndværktøj, som er nødvendigt for et arbejdes udførelse.

Punkt 24 – Funktionærlignende ansættelse

STK. 1

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for medarbejdere med mere end 6 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 6 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" timeløns overenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal.

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 fagretslig behandles, dog kun til organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udført 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 tillidsmandsregler

Se overenskomstens punkt 2.

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 fagretsligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 16,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

STK. 4 Pension

Ud over lønnen, betales pension efter overenskomstens punkt 16.

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 opsigelsesvarslernes 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. Dog minimum som overenskomstens punkt 6.

STK. 11 Rejse og udearbejde

Rejse og udearbejde organiseres og betales efter overenskomstens punkt 22.

STK. 12 Rådighedsvagt

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen. Dog minimum som overenskomstens punkt 5.

STK. 13 Efter- og videreuddannelse samt indbetaling til fonde

Følger overenskomstens punkt 17 og 18.

STK. 14 Akkordarbejde

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

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

Alle arbejder under 60 timers varighed er undtaget akkordpligt.

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

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

Øvrige vilkår ved deltagelse i akkord i henhold til akkordbestemmelserne.

STK. 15 Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegørelse, jf. Ferielovens §16.

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 1. og 2. sygedag efter overenskomstens punkt 14.

STK. 18 Barsel

Se overenskomstens punkt 15.

Stk. 19 Feriefridage

Den enkelte medarbejder har i hvert ferieår ret til at holde indtil 5 feriefridage med betaling svarende til sædvanlig løn fra opsparingskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen. Optjeningen til kontoen sker løbende i kalenderåret.

Såfremt den funktionærlignende ansatte ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratræden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Feriefridagene placeres efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. ferieår end 5.

Der oprettes, for alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten, en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører 6,35% af den ferieberettigede løn. Satsen indeholder feriegodtgørelse.

Med virkning fra den 1. marts 2020 betales yderligere 1% af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres pr. 1. marts 2021 til 2% og 1. marts 2022 til 3%.

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

- Løn i forbindelse med børneomsorgsdage
- Pension (meddelelse skal gives senest 1. december)
- Løn i forbindelse med seniorfridage for medarbejdere, 60 år eller ældre
- Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales aconto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

Senest den 30. november i et optjeningsår, skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, 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 december lønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefridage i det indeværende ferieår.

Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.

STK. 20 Fagretslig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller 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 25 – Akkordbestemmelser

STK. 1 Akkordpligt

Arbejdsgiveren stiller det nødvendige værktøj og materialer til rådighed.

Akkordarbejde udføres efter de til enhver tid mellem parterne gældende prislister. Alt arbejde, som er anført i Landspriskuranten og Rørprislisten, skal udføres i akkord. Hvor 2 mål er opgivet, hører det største mål altid med til den opgivne pris.

I øvrigt henvises til akkordbestemmelserne, der er optrykt i Landspriskuranten og Rørprislisten.

Akkordaftalesedler kan rekvireres i Blik- og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal.

Punkt 26 – Regler for behandling af faglig strid

STK. 1

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter søges bilagt efter nedenstående regler samt i henhold til det danske arbejdsretssystem og regler.

STK. 2 Lokal forhandlinger

Såfremt det opstår uenighed af faglig karakter mellem arbejdsgiver og medarbejdere, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling inden 11 arbejdsdage mellem de implicerede parter. Det henstilles, at der skal udfærdiges et referat af den lokale forhandling, som underskrives af begge parter. Det henstilles, at referatet udfærdiges på en af organisationernes udarbejdede formular, der kan rekvireres i forbundene.

STK. 3 Mæglingssmøder

Såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkes at tilvejebringe enighed, kan der gennem de respektive parter begæres mægling i sagen. Den af parterne, der begærer mæglingssmøde afholdt, har pligt til at vedlægge mæglingssøgningen et referat af den lokale forhandling, eventuelt i form af kopisedler, akkorderingsforslag eller et kritiseret regnskab.

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

Den nævnte tidsfrist kan fraviges ved ferie eller efter aftale mellem parterne. Ved mæglingssmødet genoptages forhandlingerne under bistand af organisationernes mæglingsskand, der ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsskandene 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 parterne berettiget til at kræve sagen henvist til behandling på møde mellem organisationerne Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal og virksomheden.

Begæring om sagens behandling skal såfremt der ikke ved mæglingens mødet er truffet anden aftale, meddeles den modstående part senest 10 arbejdsdage efter mæglingens mødets 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. Der udarbejdes et mødereferat, der underskrives af parternes forhandlingsledere.

STK. 5 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 voldgiftsret, forudsat at parterne er enige om en sådan fremgangsmåde.

Den part, der ønsker et foreliggende uløst stridsspørgsmål henvist til afgørelse ved voldgift, må inden 40 arbejdsdage efter resultatløs forhandling ved sidste instans i den i henhold til ovenstående omhandlede fagretlige procedure give den modstående part meddelelse herom. Den modstående part er herefter forpligtet til inden en frist af én uge at meddele sin stilling til spørgsmålet.

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 indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

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

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.

Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 10 dage efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand, samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også opmanden, såfremt han har voteret i sagen. Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Undertegnede parter og dens enkelte medlemmer skal efterkomme voldgiftsrettens

kendelse. Til dækning af udgifterne, som måtte foranlediges ved voldgiftsrettens virksomhed, afgør opmanden, hvilke af parterne, der skal betale sagens omkostninger.

STK. 6 Valg af mæglingmænd og voldgiftsmedlemmer

Det står parterne frit for, hvem de vil vælge til mæglingmand og til voldgiftsmedlemmer. Dog kan ingen, som er personlig interesseret eller part i den foreliggende sag, vælges hertil.

STK. 7 Bortfald af sag

Såfremt en faglig strid, som uden resultat har været behandlet ved forannævnte instanser, ikke i løbet af 3 måneder efter det pågældende mødes afholdelse af en af de kontraherede parter er krævet videreført i henhold til "Regler for behandling af faglig strid", bortfalder sagen og kan ikke rejses af vedkommende part.

STK. 8 Forbud mod arbejdsstandsning

Forinden reglerne for behandling af faglig strid er opfyldt, må der ikke fra nogen af siderne iværksættes arbejdsstandsning, med mindre der indtræder betalingsstandsning eller hensyn til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet.

STK. 9

Nærværende regler indskrænker ikke forbundets eller dets medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at iværksætte konflikt eller sympatikonflikt.

Punkt 27 – Vikarer fra vikarbureauer samt underleverandører

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 adresse, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

På anmodning fra tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Der oplyses virksomhedsnavn samt adresse, CVR.nr. samt evt. RUT-nummer samt navn på virksomhedens kontaktperson. Disse oplysninger må ikke videregives eller offentliggøres.

Punkt 28 – Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2020, og er bindende for undertegnede parter, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler i Hovedaftalen mellem DA og LO, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.

Blik- og Rørarbejderforbundet

Henrik W. Petersen

Dansk Metal

Keld Bækkelund Hansen

Se i øvrigt tillægsaftalen

Bilag 1 – Sikkerhedsfodtøj

Virksomheden, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i virksomheden.

Til ikrafttræden ved overenskomstfornyelsen mellem ovennævnte parter er indgået følgende aftale om anvendelse og udlevering af sikkerhedsfodtøj.

Ved ansættelse i firmaet udleveres og betales der til den ansatte passende sikkerhedsfodtøj.

Herefter fornyes sikkerhedsfodtøjet efter behov og gensidig aftale. Forudsætningen er en risiko for ben- og fodskader, jf. Arbejdstilsynets regler. Ansatte skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette. Ansatte er forpligtede til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj.

Bilag 2 – Ferieloven

Lov om ferie

Der henvises til den til enhver tid gældende Lov om ferie.

Det præciseres, at medarbejderen har ret til sygeferiegodtgørelse iht. Ferieloven.

Bilag 3 – Arbejdsmiljø

Der er mellem virksomheden, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde.

Overholdelse af de til enhver tid gældende regler inden for arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne 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.

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

Parterne er 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 ansættelsesretslige konsekvenser.

Dette protokollat er ikke en del af overenskomsten.

Bilag 4 – Ansættelseskodeks

Overenskomstparterne er enige om at det er frivilligt for medarbejdere 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 bringe et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår i en sådan aftale.

Bilag 5 – 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 arbejdsretslig og fagretslig praksis.

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når 2 eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om bestemt angivet arbejde, eller hvor underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

Uoverensstemmelse om, hvorvidt der er tale om omgåelse af overenskomsten, kan behandles i henhold til de fagretslige regler.

Ved bedømmelse 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 6 – Underentrepriseforhold

Virksomhederne bør indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for entreprisen relevante LO-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, der udfører arbejdet og, at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten, ikke at opfylde dette krav.

Der er enighed om, at den ovennævnte kontaktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsningen med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet entreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Hvis forbundene påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, henvender forbundene sig omgående til virksomheden for indledning af fagretslig behandling.

I forbindelse med den fagretslige behandling påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholder.

Bilag 7 – Seniorordning

På områder, hvor der er etableret en seniorordning/senioraftale i overenskomsten, kan medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejdere indgå i en seniorordning.

På områder, hvor der ikke er etableret en seniorordning, kan medarbejderen og virksomheden aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning til af finansiering af seniorfridage.

Såfremt, at medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration m.v.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalglønskonto, særlige opsparing, SH-opsparing eller en anden tilsvarende opsparingsordning.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen, den særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende ordning med et beløb svarende til løn under sygdom.

Med mindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, 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 ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, 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 eller restferie, hvis der ikke er feriefridage i overenskomsten.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

Bilag 8 – Adgang til IT samt kurser til AMR

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten skal have fornøden adgang til IT-faciliteter.

Ligeledes er det aftalt, at arbejdsmiljørepræsentanten gives den fornødne frihed til at deltage i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgang til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens §10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Bilag 9 – Databeskyttelse

Parterne er enige om, at bestemmelserne i overenskomsten og den sagsbehandling der knytter sig dertil, 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 iht. de ansættelses- og arbejdsretslige forpligtelser kan fortsætte.

Bilag 10 – Udenlandsk arbejdskraft

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 f.eks. 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, kan forbundene rette henvendelse til den modstående virksomhed, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser.
4. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde mellem overenskomstparterne, så der kan iværksættes en fagretslig hastebehandling, hvis ikke de lokale parter forinden løser uoverensstemmelsen. Dette møde skal holdes inden 48 timer. Repræsentanter for de involverede parter skal deltage.
Såfremt at der på mødet konstateres, at der foregår social dumping og der ikke opnås enighed om, hvorledes dette bringes til ophør, kan sagen hastebehandles ved faglig voldgift, som så vidt muligt skal afholdes inden 2 uger efter mødet.
5. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
6. Virksomheder der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
7. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en virksomhed på denne overenskomst, 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 en anerkendt arbejdsgiverorganisation under DA, 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 virksomheden.

8. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af en arbejdsgiverorganisation, skal lønniveauet vurderes og i fornødent omfang tilpasses, dette under organisationernes medvirken.

Bilag 11 – 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.

Det er således naturligt ved lønfastsættelse at tage hensyn til medarbejderes faglige dygtighed, arbejdets art samt 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 lønningsniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen.

Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt 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 Kommissoriet for udvalg om Social dumping i bilag 10. En fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende arbejdsplads.

På et hastemæglingssmøde søger parterne at nå enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og eventuelt et niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagen afsluttes.

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tages 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 eventuelt efterfølgende fagretlig forhandling efter samme principper som for lokalaftaler søge at nå enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør.

