

Den 1. marts 2026 – 1. marts 2029

VVS- og Blikkenslager- overenskomsten



Dansk Håndværk



BLIK&RØR
ARBEJDERFORBUNDET



**DANSK
METAL**

VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Den 1. marts 2026 – 1. marts 2029

Overenskomst

mellem

Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal

Indhold	
Kapitel 1 Område og definitioner.....	8
§ 1 Overenskomstens dækningsområde.....	8
§ 2 Nyoptagne virksomheder.....	10
§ 3 Gensidige forpligtelser.....	12
§ 4 Forsøgsordninger.....	13
§ 5 Vikarer.....	13
§ 6 Udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold.....	14
Kapitel 2 Ansættelsesforhold.....	18
§ 7 Ansættelsesbevis.....	18
§ 8 Funktionærlignende ansættelsesvilkår.....	19
§ 9 Ansættelseskodeks.....	24
Kapitel 3 Arbejdstid.....	25
§ 10 Arbejdstid.....	25
§ 11 Forskudt arbejdstid.....	25
§ 12 Varierende ugentlig arbejdstid og flekstid.....	26
§ 13 Rådighedsvagt.....	28
§ 14 Arbejdsfordeling.....	31
Kapitel 4 Overarbejde.....	35
§ 15 Overarbejde og afspadsering.....	35
Kapitel 5 Lønforhold.....	38
§ 16 Minimalløn.....	38
§ 17 Lønmæssige misforhold.....	40
§ 18 Smudstillæg.....	41
§ 19 Skiftende arbejdssteder.....	42
§ 20 Velfærdsforanstaltninger.....	43
§ 21 Ugesedler.....	43

§ 22 Lønudbetaling	44
§ 23 Sikkerhed for løn.....	46
§ 24 Rejsearbejde – uden overnatning ("zonepenge")	46
§ 25 Udearbejde – med overnatning	53
§ 26 Betaling for ventetid	54
§ 27 Aflevering af værktøj ved fratrædelse	55
Kapitel 6 Pensionsforhold.....	57
§ 28 Pension og sundhedsordning	57
Kapitel 7 Sygdom, tilskadekomst og barsel.....	61
§ 29 Løn ved sygdom og tilskadekomst	61
§ 30 Barsel.....	64
§ 31 Barns første sygedag og ved børns hospitalsindlæggelse	67
§ 32 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg.....	68
§ 33 Omsorgsdage	70
Kapitel 8 Ferie- og feriegodtgørelse	71
§ 34 Optjening af ferie	71
§ 35 Afholdelse af ferie	71
§ 36 Sygdom og ferie.....	74
§ 37 Overførsel af ferie	75
§ 38 Feriegodtgørelse.....	76
§ 39 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	77
§ 40 Særlige bestemmelser	80
§ 41 Feriefond.....	82
Kapitel 9 Søgnehelligdage, fridage og feriefridag	83
§ 42 SH-betaling	83
§ 43 Seniorordning	87

§ 44 Medarbejdere på folkepension	90
§ 45 Søgnehelligdage.....	90
§ 46 Fridage.....	91
§ 47 Feriefridage.....	91
§ 48 Garanti for særlig løn- og fritvalgsopsparing.....	92
Kapitel 10 Samarbejde	93
§ 49 Tillidsrepræsentantbestemmelser/Tillidsrepræsentantsregler	93
§ 50 Arbejdsmiljørepræsentant, herunder vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	99
§ 51 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter ...	100
§ 52 Samarbejdsfond for VVS og blikkenslagere	101
Kapitel 11 Udvikling og Uddannelse.....	103
§ 53 DA/LO Udviklingsfond.....	103
§ 54 Vedligeholdelses fond for VVS og blikkenslagere	103
§ 55 Udviklingsfond for VVS og blikkenslagere	104
§ 56 Deltagelse i efter- og videreuddannelse	107
§ 57 Ret til uddannelse	110
Kapitel 12 Opsigelser	112
§ 58 Opsigelser.....	112
Kapitel 13 Lokalaftaler.....	118
§ 59 Lokalaftaler	118
Kapitel 14 Fagretslige regler	120
§ 60 Lokal forhandling	120
§ 61 Lokal mægling	120
§ 62 Organisationsmægling.....	122
§ 63 Faglig voldgift.....	123
§ 64 Bortvisningssager	125

§ 65 Organisationsforhandling.....	126
§ 66 Organisationsudvalgsmøde.....	126
§ 67 Udbetaling efter mægling/voldgift.....	128
§ 68 Arbejdsret.....	128
§ 69 Hastesag.....	128
§ 70 Arbejdsstandsning.....	128
§ 71 Sikring af arbejdsmiljøet.....	129
§ 72 Lærlingemøde.....	130
§ 73 Implementering af EU-direktiver.....	131
§ 74 Ligelønsnævn.....	131
§ 75 Overenskomstens opsigelse.....	134
Kapitel 15 Lærlingebestemmelser.....	135
Protokollat nr. 1 om hensigtserklæringer.....	137
Protokollat nr. 2 om implementering af ligelønsloven m.v.....	140
Protokollat nr. 3 om udvalgsarbejde i EU.....	144
Protokollat nr. 4 om indførelse af ID-kort på byggepladserne.....	145
Protokollat nr. 5 om fair byggeri.....	146
Protokollat nr. 6 om oplysninger om brug af underentreprenører ...	147
Protokollat nr. 7 Databeskyttelse.....	148
Protokollat nr. 8 om Byggeriets Arbejdsmiljøbus.....	149
Protokollat nr. 9 om styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljøarbejde.....	150
Protokollat nr. 10 om akkordarbejde og udvalg.....	151
Protokollat nr. 11 Nye regler om efteruddannelse og efteruddannelse i opsigelsesperioden.....	152
Protokollat nr. 12 Om vikarer.....	156
Protokollat nr. 13 Om forbedret arbejdsmiljø.....	157

Protokollat nr. 14 Ventilationsprislister	158
Protokollat nr. 15 Om organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger	159
Protokollat nr. 16 Om gravides natarbejde.....	160
Protokollat nr. 17 Om natarbejde og helbreds kontrol.....	161
Protokollat nr. 18 Om standardaftale efter Datatilsynets anbefalinger om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger.....	163
Protokollat nr. 19 Om samarbejde, der sikrer ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen.....	169
Protokollat nr. 20 Om at fremme efteruddannelse og faglig opdatering	170
Bilag A Ansættelsesbevis for timelønnede	171
Bilag B Aftale om funktionærlignede ansættelse.....	176
Bilag C Pension og Fleksjob	181
Bilag D Aftale om ferieoverførsel.....	182
Bilag E Virksomhedsaftale om arbejde i udlandet.....	183
Bilag F Uddrag af bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder	190
Bilag G Arbejdstilsynets bekendtgørelse Nr. 779 af 28. maj 2020 ...	195
Bilag H Ungarbejdere og forpraktikanter	201
Bilag I Hovedaftalen af 31. oktober 1973	204
Bilag J Udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold.....	213
Bilag K Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark	215
Bilag L Eksempel på aftale om flekstid.....	216
Bilag M Kendelser	217
Bilag N Sikkerhedsfodtøj	227
Stikordsregister	228

Kapitel 1 Område og definitioner

§ 1 Overenskomstens dækningsområde

Dækningsområde

Stk. 1

Overenskomsten er landsdækkende.

Fagområde

Overenskomsten

Stk. 2

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

Parterne er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, for VVS og Blikkenslager arbejde, 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.

Ufaglært arbejdskraft

Stk. 3

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.

Prisliste

Stk. 4

Parterne er enige om, at for akkordarbejde følges den til enhver tid gældende Rørprisliste/Fjernvarmeprisliste og Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde.

Lærlinge

Stk. 5

Løn- og arbejdsforhold for lærlinge og voksenlærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser, og som er omfattet af bekendtgørelsen om VVS-uddannelsen. Se [kapitel 15](#) for løn- og arbejdsforhold for lærlinge.

§ 2 Nyoptagne virksomheder

Når en virksomhed melder sig ind i Dansk Håndværk gælder følgende:

Medlemskab af DA-organisation

Stk. 1

Såfremt virksomheden hidtil har været dækket af en overenskomst via medlemskab af en DA-organisation, fortsætter denne overenskomst til begyndelsen af nærmeste kvartals start, efter lovlige udmeldelse har fundet sted og udmeldelsesvarslets udløb, samt at forbundet har fået skriftlig meddelelse om medlemskab af Dansk Håndværk.

I forbindelse hermed optages der tilpasningsforhandlinger efter almindelig fagretlig praksis med henblik på tilpasninger af lokale aftaler i forbindelse med overgang til ny kollektiv overenskomst.

Omfattet af tiltrædelsesoverenskomst m.v.

Stk. 2

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

Stk. 3

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Dansk Håndværk tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Tilpasningsforhandlinger skal være afsluttet senest 2 måneder efter virksomhedens optagelse i Dansk Håndværk. Indgående lokale aftaler i forbindelse med tilpasningsforhandlinger vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af overenskomstens

regler om lokale aftaler jf. [§ 59](#).

Intet medlemskab eller tiltrædelse ved indmeldelsen

Stk. 4

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Håndværk ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget forbundet indenfor overenskomstområdet, omfattes af nærværende overenskomst fra indmeldelsestidspunktet i Dansk Håndværk.

Ved udmeldelse af Dansk Håndværk aktiveres tiltrædelsesoverenskomsten igen, forudsat at virksomhedens CVR-nr. er uændret fra tiden før medlemskabet af Dansk Håndværk.

Optrappingsordninger

Stk. 5

Der henvises til optrapning af særlig løn- og fritvalgsopsparing i § 42, stk. 8.

Der henvises til optrapning af pensionsordning i § 28, stk. 7.

§ 3 Gensidige forpligtelser

Virksomhedsbestemmelser

Stk. 1

To eller flere mestre kan kun samarbejde på et stykke arbejde, hvis der foreligger et reelt forretningsforhold. Såfremt en virksomhed overdrager et arbejde til en anden virksomhed, kan dette ikke ske med mindre, der herom er truffet skriftlig aftale i henhold til sædvanlige kutymemæssige aftaler for arbejde udført ved underentrepriser, herunder de aftaleretslige forudsætninger. Herfra dog undtaget arbejde, hvor en underentreprenør eller et specialfirma alene antager medarbejdere til arbejdets udførelse.

En virksomhed kan ikke som lønarbejder beskæftige en virksomhed uden ansatte, som opretholder eller driver selvstændige virksomhed, dog kan 2 organiserede virksomheder samarbejde på timelønsbasis i mindre omfang (74 timer pr. kv.). Som organiserede virksomheder forstås virksomheder, der er medlem af en DA-organisation, Dansk Håndværk eller Kooperationen, eller har tiltrædelsesoverenskomst hertil.

Organisationernes bestemmelser

Stk. 2

Organisationerne vil modvirke forsøg på at holde medarbejdere uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af et forretningsforhold.

Undertegnede organisationer forpligter sig gensidigt til ikke at optage sådanne medlemmer, der ikke er i stand til at fremlægge en skriftlig erklæring fra den organisation de forlader, om de er lovligt udmeldt og ikke har gæld til organisationen.

Hovedaftalen

Stk. 3

Undertegnede organisationer er enige om, at hovedaftaler med tilhørende protokollater indgået mellem Landsorganisationen (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) er gældende for denne overenskomst.

§ 4 Forsøgsordninger

Under forudsætning af lokal enighed i virksomheden kan der gennemføres forsøg med ændringer, der fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordningen forudsætter godkendelse af Dansk Håndværk og Blik- og Rørbøjerforbundet/Dansk Metal forud for disses ikrafttrædelse.

Forsøgsordningens formål, indhold og tidsramme skal være udførligt beskrevet af de lokale parter i fællesskab.

Organisationerne er indforstået med, at manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

§ 5 Vikarer

Ved brug af indlejret vikarer, skal løn og arbejdsforhold efter denne overenskomst samt lokalaftaler efterleves, når der udføres arbejde indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde.

Brugervirksomheden hæfter for vikarens eventuelle tab, såfremt ovenstående ikke følges. Se [protokollat 12](#).

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer, der udfører

opgaver på virksomheden, indenfor virksomhedens faglige gyldighedsområde.

I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.”

§ 6 Udenlandske medarbejderes løn- og ansættelsesforhold

Indledning

Stk. 1

Bestemmelsernes formål er at sikre overenskomstmæssige vilkår. Bestemmelserne kan ikke benyttes til at kræve lønoplysninger udleveret med henblik på en overordnet belysning af lønforholdene i virksomheden.

Overenskomstparterne er enige om, at alt arbejde inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark skal foregå på overenskomstmæssige vilkår, hvorved medarbejdernes løn, arbejdstid og arbejdsvilkår i øvrigt sikres.

Virksomheden skal sikre sig at alt arbejde, der udføres i underentreprise for virksomheden, er overenskomstdækket jf. [§ 3, stk. 1](#).

Virksomheden skal endvidere forpligte sine underentreprenører til at sikre sig at alt arbejde, der udføres i underentreprise for disse, er overenskomstdækket jf. [§ 3, stk. 1](#).

Nærværende bestemmelse indebærer ingen hæftelse for underentreprenørers manglende overholdelse af overenskomsten.

Parterne anbefaler endvidere, at virksomhederne indfører bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de til enhver tid og for den enkelte entreprise 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.

Dansk Håndværks medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.

Organisationsmøde (48-timersmøde)

Stk. 2

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, f.eks. hvis forbundet forgæves har forsøgt at komme i kontakt med virksomheden, rettes der omgående henvendelse til Dansk Håndværk. Tilsvarende retter Dansk Håndværk omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående organisationsmøde mellem overenskomtparterne. Ud over overenskomtparterne deltager hvervgiver og den udførende underentreprenør. Mødet afholdes på byggepladsen, inden 48 timer medmindre andet aftales.

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på organisationsmødet. På organisationsmødet påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Parterne kan endvidere på organisationsmødet drøfte den situation, at underentreprenøren ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst.

Hvis ikke de relevante baggrundsoplysninger kan fremlægges på organisationsmødet, skal disse fremlægges for forbundet senest 72 timer efter organisationsmødet.

Angår kravet en enkelt ansat forudsætter udlevering af baggrundsoplysninger medarbejderens samtykke.

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

Hvis det under forhandlingerne konstateres, at overenskomsternes bestemmelser er overholdt, er sagen slut.

Faglig voldgift

Stk. 3

Hvis der ikke under organisationsmødet umiddelbart kan opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan udvalget tiltrædes af en af Arbejdsretten fast udpeget opmand med henblik på afsigelse af en voldgiftskendelse hurtigst muligt, jf. forretningsordenen for faglig voldgift efter 48-timers møder, se [bilag J](#).

For virksomheder, der ikke er medlem af Dansk Håndværk, består udvalget af repræsentanter fra virksomheden og forbundet.

Voldgiftsretten skal tage stilling til om overenskomstens bestemmelser er overholdt på grundlag af de oplysninger, der er forelagt voldgiftsretten, og i det omfang det er muligt, et eventuelt efterbetalingskrav.

Såfremt organisationsmøde eller voldgift kommer frem til, at overenskomstens bestemmelser ikke overholdes, forpligter Dansk Håndværk sig til at kontakte den oprindelige hvervgiver med henblik på, at denne medvirker til sagens løsning. Dansk Håndværk orienterer forbundet herom.

Orientering af forbundene

Stk. 4

Det påhviler virksomheden at fremsende dokumentation til forbundet for at et eventuelt efterbetalingskrav er opfyldt efter organisationsmødet eller den faglige voldgift.

Fortrolighed

Stk. 5

Parterne er enige om, at udleverede lønoplysninger skal behandles

fortrolig, og alene kan anvendes som led i en fagretlig behandling af spørgsmålet om overenskomstdækningen, og at de ikke må gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse, medmindre sagen er afsluttet ved faglig voldgift eller arbejdsretten.

Kapitel 2 Ansættelsesforhold

§ 7 Ansættelsesbevis

I overensstemmelse med den gældende ansættelsesbevislovs regler med ikrafttrædelse 1. juli 2023 gælder følgende:

For medarbejdere ansat før 1. juli 2023

Stk. 1

Medarbejderne kan bibeholde deres eksisterende ansættelsesbevis. Dog kan medarbejderen skriftligt anmode om et opdateret ansættelsesbevis, hvilket virksomheden skal udlevere senest 8 uger efter anmodning.

For medarbejdere ansat efter 1. juli 2023

Stk. 2

Hvis ansættelsen af en medarbejder skal vare over 4 sammenhængende uger med mere end gennemsnitligt 3 timer per uge skal medarbejderen have et ansættelsesbevis af virksomheden.

Ansættelsesbeviset udleveres til medarbejderen indenfor 7 kalenderdage efter ansættelsen.

Organisationerne er enige om at de som bilag A og B optrykte ansættelsesbevis lever op til den gældende ansættelsesbevislovs regler om oplysningspligt og anbefaler at dette ansættelsesbevis anvendes. Dette gælder også for medarbejdere som anmoder om et opdateret ansættelsesbevis jf. stk. 1.

Ændringer i ansættelsesforholdet

Stk. 3

Oplysninger om eventuelle ændringer skal gives til medarbejderen hurtigst muligt og senest ved ikrafttrædelsen af de ændrede forhold.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

Stk. 4

Såfremt medarbejderen ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet jf. stk. 1, 2 og 3 indenfor tidsfristen, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler om behandling af faglig strid.

Stk. 5

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til medarbejderen senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst overfor vedkommende virksomhed, kan bod ikke pålægges virksomheden, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om virksomhedens oplysningspligt.

Ved fremsendelse af sag til Dansk Håndværk skal angives præcist, hvilke mangler der er tale om.

Lærlinge

Stk. 6

Lærlinge skal ikke have udleveret et ansættelsesbevis. For lærlingeforholdet skal i stedet indgå en uddannelsesaftale.

§ 8 Funktionærlignende ansættelsesvilkår

Organisationerne vil anbefale, at de virksomheder, der ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter følgende retningslinjer:

Spørgsmålet om indførelse eller ophævelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog ikke til voldgift.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt. Organisationerne har i fællesskab udarbejdet en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af

aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår, [bilag B](#).

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til de respektive organisationer.

Hvor der ikke i denne bestemmelse er angivet vilkår for ansættelsesforholdet, er overenskomstens øvrige bestemmelser gældende.

Lønvurdering

Stk. 1

Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders kvalifikationer, ansvar, indsats og dygtighed.

Aftalen forhindrer ikke deltagelse i akkord eller bonusordninger.

En gang om året tages lønnen for den enkelte medarbejder på funktionærlignende vilkår op til vurdering og eventuel regulering.

Terminen herfor kan være den samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelse vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles, men ikke indbringes for voldgiftsretten, dog kan sagen indbringes for voldgiftsretten i tilfælde af misforhold.

Anciennitet

Stk. 2

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for den individuelle aftales indgåelse, idet dog eventuelt opsigelsesvarsel opnået ved forudgående ansættelse i virksomheden tillægges.

Opsigelse

Stk. 3

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Opsigelsen skal ske til en måneds udgang.

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

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratrædelse ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom 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.

Arbejdstid

Stk. 4

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, for medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Uddannelse

Stk. 5

Organisationerne er enige om, at en teknisk og samfundsmæssig udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse.

Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil. Sker kursusdeltagelsen på virksomhedens foranledning, betaler virksomheden såvel rejseudgifter og kursusudgifter som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Ferie

Stk. 6

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. [ferielovens § 16](#).

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

Overført ferie som følge af feriehindringer, jf. overenskomstens [§ 37](#), kan af virksomheden varsles til afvikling i opsigelsesperioden.

Søgnehelligdage, fridage og feriefridage

Stk. 7

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på søgnehelligdage samt overenskomstmæssige fridage og feriefridage.

Kompensation/feriefridage

Stk. 8

Såfremt medarbejdere med funktionærlignende ansættelsesvilkår ikke holder feriefridagene inden kalenderårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til 1 dagløn pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensationen udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Særlig opsparing

Stk. 9

For medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, oprettes en særlig opsparingsordning.

Der indbetales følgende af den ferieberettigede løn:

Pr. 1. marts 2025	9,0%
Pr. 1. marts 2027	10,0%
Pr. 1. marts 2028	11,0%

Der beregnes feriepenge (12½ %) af beløbet. Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for december måned, medmindre medarbejderen inden den 30. november har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

Sygdom

Stk. 10

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår betales fuld løn under sygdom og ved tilskadekomst.

Lønningsperiode og lønudbetaling

Stk. 11

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen indsættes på medarbejderens lønkonto.

Ophør af funktionærlignende ansættelser

Stk. 12

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 det for den pågældende medarbejder gældende opsigelsesvarsel i henhold til nærværende aftale.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen/medarbejderne alene for at være omfattet af overenskomsten, hvorunder arbejdet henhører.

Fagretlig behandling

Stk. 13

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

§ 9 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.

Kapitel 3 Arbejdstid

§ 10 Arbejdstid

Arbejdstidens længde og placering

Stk. 1

Den normale effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer, der fordeles på ugens 5 første hverdage, således at ingen dage er over 8 timer.

Den normale, daglige arbejdstid skal ligge mellem kl. 06.00 - 18.00.

§ 11 Forskudt arbejdstid

Forskudt arbejdstid betales med følgende tillæg fra og med begyndelsen af den lønningsuge, hvori startdatoen indgår.

Betaling for forskudt arbejdstid

Stk. 1

Hvor dele af den forskudte arbejdstid slutes efter kl. 18:00 frem til kl. 22:00 betales pr. time for arbejde udført i dette tidsrum således:

Pr 1. januar 2025 udgør tillægget pr. time kr. 26,00

Pr. 1. maj 2026 udgør tillægget pr. time kr. 26,85

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time kr. 27,75

Pr. 1. marts 2028 udgør tillægget pr. time kr. 28,70

Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 22:00 til kl. 06:00 betales pr. time for arbejdet udført i dette tidsrum således:

Pr 1. januar 2025 udgør tillægget pr. time kr. 51,15

Pr 1. maj 2026 udgør tillægget pr. time kr. 52,85

Pr 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time kr. 54,60

Pr 1. marts 2028 udgør tillægget pr. time kr. 56,40

Varighed og etablering

Stk. 2

Forskudt arbejdstid skal varsles med 3X24 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 reglerne om overarbejde jf. [§ 15](#).

Overarbejde ved forskudt arbejdstid

Stk. 3

Arbejde ud over den almindelige arbejdsdags fastsatte timer betales i henhold til reglerne om overarbejde jf. [§ 15](#).

§ 12 Varierende ugentlig arbejdstid og flekstid

Varierende ugentlig arbejdstid

Stk. 1

Der kan træffes skriftlig lokalaftale om at forøge eller nedsætte den daglige henholdsvis ugentlige arbejdstid, således at den normale ugentlige arbejdstid i gennemsnit over en forud fastlagt periode er 37 timer som anført i [§ 10, stk. 1](#).

Det er en forudsætning, at den ugentlige arbejdstid beskrives nøje, så medarbejder og virksomhed, forud for aftalens ikrafttræden ved hvor mange timer, der skal arbejdes hver dag og hver uge, og hvornår medarbejderen har fri. Søgnehelligdage og ferie skal indtænkes i den skriftlige aftale.

Perioden kan ikke strækkes ud over 26 uger ekskl. ferie.

En sådan aftale må ikke medføre en længere normal daglig arbejdstid end 10 effektive timer og maksimalt 50 timer pr. uge.

Aftale om flekstid

Stk. 2

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 kan ses under bilag L.

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- og Blikkenslager 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, hvor efter arbejdstiden følger den for arbejdspladsen fastsatte.

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

§ 13 Rådighedsvagt

Aftale om rådighedsvagt

Stk. 1

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 af planlægningen.

Rådighedsvagt

Stk. 2

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. Arbejdsgiveren stiller mobiltelefon eller personsøger til rådighed. Medarbejderen skal uanset opholdssted være hos kunden inden for samme tidsrum som fra sin bopæl.

Antallet af rådighedsvagter

Stk. 3

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

Betaling for rådighedsvagter

Stk. 4

For rådighedsvagter betales for vagttimer et tillæg:

Pr. 1. januar 2025

a) på hverdage pr. time kr. 24,80

b) på søn, hellig- og fridage pr. time kr. 31,10

Pr. 1. maj 2026

a) på hverdage pr. time kr. 25,60

b) på søn, hellig- og fridage pr. time kr. 32,15

Pr. 1. marts 2027

a) på hverdage pr. time kr. 26,45

b) på søn, hellig- og fridage pr. time kr. 33,25

Pr. 1. marts 2028

a) på hverdage pr. time kr. 27,30

b) på søn, hellig- og fridage pr. time kr. 34,35

Ugentlig betaling for rådighedsvagt

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end:

Pr. 1. januar 2025 udgør tillægget pr. uge kr. 1241,50

Pr. 1. maj 2026 udgør tillægget pr. uge kr. 1283,10

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. uge kr. 1325,50

Pr. 1. marts 2028 udgør tillægget pr. uge kr. 1370,05

Udkald udenfor rådighedsvagt

Stk. 5

Betaling:

Pr. 1. januar 2025 udgør tillægget pr. udkald kr. 156,45

Pr. 1. maj 2026 udgør tillægget pr. udkald kr. 161,65

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. udkald kr. 167,05

Pr. 1. marts 2028 udgør tillægget pr. udkald kr. 172,65

Udkald under rådighedsvagt

Stk. 6

Udkald under rådighedsvagt skal afregnes i hele timer. Ud over gældende timeløn betales vagtillæg og overtidstillæg i henhold til overarbejdsreglerne i overenskomsten.

Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt

Stk. 7

Arbejdsgiveren 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.

Stk. 8

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 hviledøgn 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 reglerne om lokale aftaler i denne overenskomst.

Telefonisk rådgivning

Stk. 9

Betaling for telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagt.

§ 14 Arbejdsfordeling

Der er mellem nedennævnte parter enighed om, at der kan etableres arbejdsfordeling efter nedenstående retningslinjer:

Aftale om arbejdsfordeling kan ikke indgås for arbejde, der konkret aflønnes som akkordarbejde.

Aftaler må ikke være i strid med gældende lovgivning.

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)

Stk. 1

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden kan gennemføres på nedenstående vilkår, når der er truffet skriftlig lokalaftale herom. Lokalaftalen skal vedlægges til ansøgningen, der fremsendes til godkendelse hos organisationerne. Den fremsendte ansøgning skal indeholde fødselsdato og navn på de af ansøgningen omfattede arbejdstagere.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at underrette jobcentret i henhold til gældende regler (senest én uge inden ordningen træder i kraft).

Varsel og omfang

Stk. 2

Forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan finde sted med varsel af mindst én uge, efter lokal enighed og organisationernes godkendelse.

Forkortet arbejdstid kan normalt ikke fastlægges for mere end 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder. Arbejdsfordelingen kan etableres på følgende måder i henhold til Bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge:

Mindst 2 hele ledighedsdage pr. uge

- 1 uges arbejde fulgt af 1 uges ledighed
- 2 ugers arbejde fulgt af 1 uges ledighed
- 2 ugers arbejde fulgt af 2 ugers ledighed.
- Forkortelsen lægges med hele dage.

Alle grupper af medarbejdere, herunder tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter, valgte med tillidshverv samt funktionærlignende medarbejdere indgår i arbejdsfordelingsordningen.

Hjemsendelsesperiode

Stk. 3

Den enkelte hjemsendelsesperiode i forbindelse med en arbejdsfordelingsordning kan ikke vare længere end 2 uger.

Ansættelse og frigørelse

Stk. 4

Forøget arbejdskraft må ikke antages under forkortet arbejdstid. Herfra er dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrukket under den forkortede arbejdstid. Under den forkortede arbejdstid bortfalder medarbejderens pligt til at afgive

opsigelsesvarsel ved fratræden. Afskedigelser kan heller ikke finde sted.

Ændringer og ophør

Stk. 5

Arbejdsfordelingsordninger kan kun ændres eller bringes til ophør med mindst det samme varsel, som skal iagttages ved indførelsen (én 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 afdelingsvist, uanset ordningen er etableret for hele virksomheden.

Hasteordre

Stk. 6

Hvor uventede hasteordrer gør det nødvendigt at overgå til fuld arbejdstid, kan dette dog ske med 2 arbejdsdages varsel, og meddelelse herom skal omgående tilsendes organisationerne.

Overarbejde

Stk. 7

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 ham planlagte, betragtes dette som overarbejde og betales som sådant.

Afgrænsning

Stk. 8

Reduceret ugentlig arbejdstid (arbejdsfordeling) kan med rimelig driftsmæssig begrundelse indføres for én eller flere afdelinger af en virksomhed uden nødvendigvis at berøre arbejdstid m.v. i andre afdelinger af samme virksomhed.

Afgrænsning/overarbejde

Stk. 9

Arbejdsfordelingsordninger på én eller flere afdelinger af en virksomhed udelukker ikke nødvendigheden af pligten til i givet fald at udføre overarbejde i andre afdelingen.

Organisationerne anbefaler, at der ved arbejdsmangel forud for etableringen af arbejdsfordeling gennemføres en dialog om alternativt at benytte overenskomstens muligheder for uddannelse.

Kapitel 4 Overarbejde

§ 15 Overarbejde og afspadsering

Beordret overarbejde betales med følgende tillæg:

Første og anden time

Stk. 1

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

Pr. 1. januar 2025 udgør tillægget kr. 46,10

Pr. 1. maj 2026 udgør tillægget kr. 47,45

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget kr. 48,85

Pr. 1. marts 2028 udgør tillægget kr. 50,25

Øvrige

Stk. 2

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. januar 2025 udgør tillægget kr. 129,25

Pr. 1. maj 2026 udgør tillægget kr. 133,00

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget kr. 136,85

Pr. 1. marts 2028 udgør tillægget kr. 140,85

Afspadsering af overarbejde

Stk. 3

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 arbejdsgiver er enige herom.

Sygdom og afspadsering

Stk. 4

Sygdom er en hindring for overarbejde.

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 afspadseres.

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

Varsling af afspadsering

Stk. 5

Afspadsering af overarbejde skal af begge parter varsles med 4x24 timer, medmindre parterne lokalt 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.

Udbetaling af overtidstillæg

Stk. 6

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkommande lønudbetalingsdag. De afspadseringspligtige overtimer henstår, til afspadsering finder sted, og betales med den løn, som den pågældende medarbejder oppebærer på afspadseringstidspunktet.

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

Kapitel 5 Lønforhold

§ 16 Minimalløn

Minimalløn

Stk. 1

For medarbejdere over 18 år udgør minimallønnen fra begyndelsen af den lønningsuge hvori indgår:

Pr. 1. januar 2025 kr. 144,45

Pr. 1. maj 2026 kr. 148,20

Pr. 1. marts 2027 kr. 151,70

Pr. 1. marts 2028 kr. 155,20

Akkordafsvnstillæg

Stk. 2

Til medarbejdere over 18 år betales et akkordafsvnstillæg. Akkordafsvnstillægget, som tillægges minimallønnen, udgør fra begyndelsen af den lønningsuge hvori:

1. januar 2025, indgår med kr. 24,00 pr. time

1. marts 2027, indgår med kr. 24,75 pr. time

1. marts 2028, indgår med kr. 25,50 pr. time

Dette tillæg betales ikke til følgende medarbejdere:

- Lærlinge/elever
- Ungarbejdere
- Forpraktikanter

- medarbejdere som ikke har erhvervs erfaring indenfor overenskomstens faglige dækningsområde, er først berettiget til akkordafsavntillæg efter én måneds anciennitet

Organisationerne kan i særlige tilfælde aftale fravigelser af reglerne.

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.

Øvrige lønforhold

Stk. 3

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.

Stk. 4

Forhandlingerne om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomst år.

Hvis medarbejderen ønsker det, har denne ret til en årlig lønsamtale.

Overenskomtparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i særlig løn- og fritvalgsordning 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.

Særlig løn- og fritvalgsopsparing

Stk. 5

Med det formål at yde medarbejderne betaling for SH-dage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage, seniorfridage og

børneomsorgsdage (også kaldet SH-dage) henlægger virksomheden for hver medarbejder 12,5 %, som stiger:

Pr. 1. marts 2025 15,5 %

Pr. 1. marts 2027 16,5 %

Pr. 1. marts 2028 17,5 %

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse. Under sygdom og tilskadekomst opspares særlig løn- og fritvalgsopsparing efter samme regler som ved beregning af feriegodtgørelse, jf. [§ 38, stk. 1](#).

§ 17 Lønmæssige misforhold

Stk. 1

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 misforhold.

Stk. 2

Parterne er enige om, at det er en betingelse for, at der overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er væsentligt 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 væsentlig 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.

Integration af smudstillæg/tillæg for skiftende arbejdssteder i timelønnen

Stk. 3

Der kan indgås lokalaftale om at arbejdsgiveren som fast del af timelønnen indregner smudstillæg jf. [§ 18](#) og/eller tillæg for skiftende arbejdssteder jf. [§ 19](#) 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. bestemmelsen om definition af timeløn under sygdom jf. [§ 29](#).

§ 18 Smudstillæg

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

Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. time kr. 11,65

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time kr. 12,05

Pr. 1. marts 2028 udgør tillægget pr. time kr. følger.

Der betales mindst for 3 timer. Tillægget betales såvel på daglønssom akkordarbejde.

Smudstillægget udbetales i forbindelse med reparation, udskiftning eller rensning af:

- Ledninger i jord
- Oliefyr og olieledninger
- Kedler
- Beholdere
- Installationer i skunkrum og kravlekældre
- Spildevandsledninger

- Gennemløbsbrønde
- Kloakker
- Urinals og klosetskåle

Øvrige arbejdsområder:

- Nedtagning af rør i gamle kedelrum/teknikrum
- Nedtagning af gamle afløbsrør
- Arbejde i udgravninger i jord, undtaget dog støbte kanaler
- Arbejde i brønde

§ 19 Skiftende arbejdssteder

Tillæg ved skiftende arbejdssteder

Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdssteder med servicearbejde, men mindre bygge- og anlægsopgaver smat 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. 1. januar 2025 udgør tillægget pr. dag kr. 69,00

Pr. 1. maj 2026 udgør tillægget pr. dag kr. 71,30

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. dag kr. 73,70

Pr. 1. marts 2028 udgør tillægget pr. dag kr. 76,20

§ 20 Velfærdsforanstaltninger

Skur eller skurvogn

Stk. 1

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.

§ 21 Ugesedler

Ugesedler

Stk. 1

Lønningsugen følger kalenderugen.

virksomheden kan forlange ugesedlerne udleveret hver fredag eftermiddag, dog kan dagsedler forlanges udleveret dagligt.

Såfremt virksomheden ikke har gjort skriftlig indsigelses senest på lønudbetalingsdagen, er ugesedlen godkendt.

Forudsætningen for at lønnen udbetales på udbetalingsdagen, er at ugesedlerne er afleveret ifølge virksomhedens skriftlige anvisning. Efterledes dette ikke gentagne gange kan lønudbetalingen udskydes til næste lønudbetaling, dog max. 14 dage.

Elektronisk indrapportering

Stk. 2

Hvis virksomheden kræver, at medarbejderne skal indrapportere eksempelvis timer, ugesedler, dagsedler, eller andre dokumenter elektronisk i relation til ansættelsesforholdet i et lukket miljø, skal

medarbejderne have en kopi af indrapporteringen, sendt til sin e-mail eller e-Boks.

Hvis medarbejderen stiller sit eget elektroniske udstyr til rådighed, træffes der lokalt aftale om betaling for dette.

§ 22 Lønudbetaling

Lønperiode

Stk. 1

Lønningsperioden er 2 på hinanden følgende kalenderuger. Den normale lønudbetalingsdag er den først følgende torsdag. Kalenderugen går fra og med mandag til og med søndag.

Udbetaling

Stk. 2

Udbetaling af samtlige forfaldne lønninger samt godtgørelser skal være tilendebragt inden arbejdstidens ophør. Pengene skal på lønningsdagen være til rådighed uden omkostning for medarbejderne, som følge af bankens regler om valeurdag.

Månedsløn (månedsvi lønudbetaling)

Stk. 3

Ved lokal enighed mellem virksomheden og medarbejderne, kan det skriftligt aftales, at lønudbetalingen finder sted hver måned. Lønudbetalingen skal ske senest 5 bankdage efter lønperiodens afslutning. Ønske om overgang (forskud) skal respekteres, både ved indførelsen af ordningen og ved nyansættelser.

Lønsedlen

Stk. 4

Lønsedlerne skal så vidt muligt afspejle, hvilke overenskomstmæssige løndelev den enkelte rubrik på lønsedlen kommer fra med henblik på, at der er klarhed over f.eks. omfanget af timelønsarbejde,

overarbejde, akkordarbejde/-overskud, ferie- og søgnehelligdagsbetaling m.v.

Lønsedlen med specifikation af den udbetalte løn, samt meddelelse om lønoverførslen skal være medarbejderen i hænde senest på lønudbetalingsdagen.

Specifikation skal indeholde følgende oplysninger:

- Virksomhedens CVR-nr.
- Oplysninger om medarbejder
- Antal timer
- Timeløn
- Akkord
- Akkordoverskud
- Overarbejde
- Løn under sygdom
- Ferie- og søgnehelligdagsopsparing
- Kørselsgodtgørelse
- ATP
- Pension
- Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Løn, feriepenge, SH, arbejdsgiverpension og medarbejderpension skal være opgjort for perioden og år til dato.

Elektroniske lønsedler

Stk. 5

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Lønudbetaling ved fratrædelse

Stk. 6

Fratrædende medarbejderes tilgodehavende løn udbetales den først følgende normale lønudbetalingsdag.

§ 23 Sikkerhed for løn

Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal skal i ethvert tvivlsomt tilfælde have ret til, hos virksomheden, at forlange sikkerhed for arbejdslønnen. Dersom medarbejderne ikke i rette tid og på rette sted modtager deres uomtvistelige tilgodehavende, har de ingen pligt til at fortsætte arbejdet.

Hvis medarbejderne vælger at nedlægge arbejdet, skal Dansk Håndværk omgående underrettes af Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal eller de lokale afdelinger, når de får kendskab hertil.

§ 24 Rejsearbejde – uden overnatning ("zonepenge")

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 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 være registreret i Dansk Håndværk og meddelt forbundet.
- Afdelingen skal være registreret med navn, adresse og telefonnummer over myndigheder og postvæsen.

Overflytning mellem afdelinger kan finde sted. Flytning skal dog varsles med den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel. Med hensyn til orientering af tillidsrepræsentant henvises der til [§ 58, 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 **A**.

C – Generelle bestemmelser

Bestemmelser og satser gælder kun for A og B.

Stk. 5

Arbejde inden for en grænse på 7 km:

Ved arbejder, 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 tillæg for rejsearbejde. Der betales normal timebetaling samt

eventuelt overtidstillæg for medgået transporttid samt kørselsgodtgørelse.

Stk. 7

Afbrydelse af arbejde:

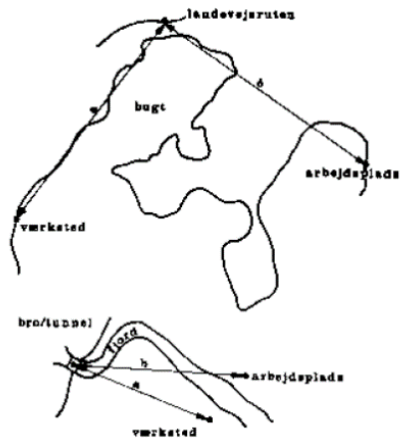
Såfremt et arbejde, for hvilket der ydes tillæg for rejsearbejde, afbrydes uden en af medarbejderen tilregnelig grund, betales tillæg for rejsearbejde for hele dagen. I modsat fald betales kun for de præsterede arbejdstimer.

Stk. 8

Måling af afstand i luftlinje:

Vejlængder måles i luftlinje. Målingen af afstand i luftlinje sker ved anvendelse af det særlige måleprogram, der er udgivet i 2019. Afstandsmålinger foretaget mellem 2 adresser i måleprogrammet og 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.). Unødværlig brug af et via punkt 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 2026 på kr. 21,70 pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud. Pr. 1. marts 2027 kr. 22,35. Pr 1. marts 2028 følger.

Stk. 10

Satser

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m	øre/time	øre/time	øre/time
		1 marts 2026	1. marts 2027	1. marts 2028
7	10	11,20	11,60	følger
10	13	15,65	16,20	følger
13	16	19,90	20,60	følger
16	20	25,90	26,80	følger
20	25	32,65	33,80	følger
25	30	37,95	69,30	følger
30	35	41,50	42,95	følger
35	40	44,00	45,55	følger
40	45	47,65	49,30	følger
45	50	52,25	54,10	følger
50	55	56,50	58,50	følger
55	60	61,05	63,20	følger
60	65	65,55	67,85	følger
65	70	70,00	72,45	følger
70	75	74,50	77,10	følger
75	og herover	100,05	103,55	følger

Stk. 11

Tillæg for rejsearbejde 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 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

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.

§ 25 Udearbejde – med overnatning

Anvendelsesområde

Bestemmelser vedrørende 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 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. 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.

§ 26 Betaling for ventetid

Materiemangel

Stk. 1

Må en medarbejder vente på materialer, beslag eller lignende, skal virksomheden, dersom intet andet arbejde anvises medarbejderen, betales ventetiden med minimallønssatsen jf. [§ 16, stk. 1](#).

Dog skal medarbejderen skriftligt give virksomheden 24 timers frist (lør-, søn- og helligdags timer medregnes ikke i tidsfristen) til at skaffe de manglende materialer til veje. Ventetiden skal opgøres hver uge. Sker dette ikke, er fordringen bortfaldet. Betalingen for ventetiden udbetales førstkommande lønudbetalingsdag.

Vejrligsstop

Stk. 2

I tilfælde, hvor arbejdet på grund af vejrliget må indstilles eller ikke kan påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse, er medarbejderne forpligtet til at forblive på arbejdsstedet, medmindre andet aftales. Medarbejderne skal i forbindelse med vejrligsstop, kontakte virksomheden.

Anvisning af andet arbejde

Stk. 3

I perioden, indtil vejret bedres, kan virksomheden anvise andet arbejde, og medarbejderne må ikke vægre sig med at udføre et sådant arbejde, indtil det afbrudte arbejde kan genoptages.

Ventepenge

Stk. 4

Såfremt det ikke er muligt at anvise andet arbejde, betales ventetiden med minimallønssatsen jf. [§ 16, stk. 1](#).

Hjemsendelse

Stk. 5

Kan andet arbejde ikke anvises, har virksomheden ret til at hjemsende medarbejdere, der ikke kan beskæftiges.

§ 27 Aflevering af værktøj ved fratrædelse

Medarbejderen er ansvarlig og erstatningspligtig for det af arbejdsgiver 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 arbejdsgiverens anvisning i aflåselige rum, container, værktøjskasse, bil el.lign. ved arbejdstids ophør. Ved tyveri af værktøj bortfalder erstatningspligten, hvis tyveriet omgående meddeles arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens eventuelle krav om erstatning skal rejses inden 10 dage efter meddelelsen om bortkomsten.

Medarbejder og arbejdsgiver 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 arbejdsgiveren udpege et vidne mellem de andre medarbejdere.

Kapitel 6 Pensionsforhold

§ 28 Pension og sundhedsordning

Personkreds

Stk. 1

Virksomheden indbetaler pension til PensionDanmark til voksne medarbejdere, der er fyldt 18 år. Forudsætning for indbetaling af pension:

6 måneders anciennitet på overenskomstområdet, eller medarbejderen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold eller i tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Der må ikke stilles helbredskrav ved indtræden i pensionsordningen.

Pensionsbidrag

Stk. 2

Pensionsbidraget udgør:

Virksomheder omfattet af sundhedsordning jf. [stk. 6](#) hos PensionDanmark udgør pensionsbidraget:

	Virksomhed	Medarbejder	I alt
1. maj 2026	11,55%	2,20%	13,75%

Virksomheder der har en af organisationernes godkendte sundhedsordninger:

	Virksomhed	Medarbejder	I alt
1. maj 2026	11,40%	2,20%	13,6%

Virksomhedsandelen udgør 5/6, medarbejderandelen 1/6.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst, eksempelvis akkordoverskud, virksomhedsbetalte sygedagpenge, andre skattepligtige tillæg (f.eks. skattepligtige kørepenge), særlig løn- og fritvalgsbetaling samt feriepenge skal medregnes i den pensionsgivende løn.

Modsat skal skattefrie kørepenge og andre skattefrie tillæg (f.eks. diæter) samt godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag ikke medregnes, ligesom sygedagpenge, barselsdagpenge og øvrige dagpenge, der udbetales fra kommunen, ikke indgå i beregningen af pensionsbidrag.

Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1. Pension af feriegodtgørelse omfattet af en feriegarantiordning beregnes i takt med at ferie godtgørelse optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Ferietillæg til medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår indgå i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag.

Indbetaling af pensionsbidrag

Stk. 3

Parterne er enige om, at virksomhederne indbetaler medarbejdernes andel og foretager en samlet indbetaling til PensionDanmark. Pensionsbidraget skal indbetales senest den 10. i måneden efter lønperiodens/optjeningsperiodens afslutning.

Manglende indberetning og indbetaling af pensionsbidrag behandles i henhold til protokollat om pensionsbidrag til PensionDanmark af 6. august 2019.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Stk. 4

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør pr. time:

	Virksomhed	Medarbejder	I alt
1. januar 2022	kr. 8,50	kr. 4.25	kr. 12,75

Arbejdsgiveren betaler 2/3 og lønmodtageren betaler 1/3.

Med virkning fra 1. juni 2024 gælder følgende:

Under de 10 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet inden for de seneste 18 måneder.

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 18,45 / 2.957

Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 3,69 / 592

Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned kr. 22,14 / 3.549

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Udlandsarbejde

Stk. 5

Der er endvidere enighed om, at medarbejdere, der er udsendt til arbejde i udlandet, også er omfattet af den mellem nedenstående parter aftale om arbejdsmarkedspension.

Sundhedsordning

Stk. 6

Virksomheder, der ikke i forvejen har en sundhedsordning, der er

godkendt af organisationerne, etablerer en sundhedsordning i Pension Danmark.

Bidraget udgør 0,15% af den ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehelligdagsbetaling og betales af arbejdsgiveren sammen med pensionsbidraget.

Virksomhederne kan – efter forud indhentet godkendelse af parterne – frigøre sig fra PensionDanmarks Sundhedsordning med et varsel på 3 måneder under forudsætning af, at virksomhederne etablerer en ordning, der til enhver tid mindst svarer til PensionDanmarks Sundhedsordning.

Optrappingsordning

Stk. 7

Nyoptagne medlemmer af Dansk Håndværk, der inden indmeldelsen i Dansk Håndværk ikke har en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag for disse medarbejdere, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark optrappes således:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Håndværk betales 25% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 1 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 50% af dette 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 bidrag forhøjes i takt med stigningen. Altså skal de ovenfor nævnte andele af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Optrapningsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Håndværk og forbundet efter begæring fra Dansk Håndværk.

Kapitel 7

Sygdom, tilskadekomst og barsel

§ 29 Løn ved sygdom og tilskadekomst

Periode og betaling

Stk. 1

Ved fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler virksomheder under ansættelsesforholdet timeløn under sygdom:

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 akkord-aftalesedlens 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. [§ 18](#) og [§ 19](#), skal disse også betales under sygdom. Ved regulering af tillægget skal lønnen reguleres tilsvarende.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Der skal endvidere betales ferie-, og særlig løn- og fritvalgsopsparing, samt pension af beløbet.

Ved sygdom betales der sygeløn i indtil 5 uger. Såfremt en medarbejder må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom, betaler virksomheden sygeløn for de resterende timer indenfor den normale

arbejdstid den pågældende dag. Er medarbejderen forsat syg efter 5 uger, betaler arbejdsgiveren, under samme betingelser som i stk. 1, løn eksklusiv genetillæg, i yderligere maksimalt 3 uger. Timelønnen under sygdom er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Der indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Ved tilskadekomst under arbejdet, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler virksomheden løn indtil 8 uger. 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. Der indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

Efter 8 ugers sygdom betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde, eksklusiv genetillæg, i yderligere maksimalt 3 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. Der indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen genoptager arbejdet, hvis lægen har tilladt det. Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Anciennitet

Stk. 2

Det er en forudsætning for udbetaling af sygeløn, at de pågældende medarbejdere har 3 måneders anciennitet i virksomheden.

Den pågældende anciennitet opgøres inden for en tidsramme af 18 måneder.

Dette gælder dog ikke ved tilskadekomst under arbejdets udførelse, samt fravær på grund af graviditetsundersøgelser.

Elever har optjent 3 måneders anciennitet, hvis de, efter endt uddannelse, fortsætter i samme virksomhed.

Graviditetsundersøgelse

Stk. 3

Den i stk. 2 nævnte bestemmelse om anciennitet er ikke gældende ved fravær på grund af graviditetsundersøgelser.

Hvis graviditetsundersøgelse ikke kan finde sted, uden for den gravide medarbejders normale arbejdstid, skal der udbetales sygeløn med den i overenskomsten fastsatte takst for det antal timer medarbejderen er fraværende.

Tilbagefald

Stk. 4

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom eller tilskadekomst inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværdsdag i den første fraværperiode.

Sygedagpengelovens regler

Stk. 5

Betaling af fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst indeholder gældende betaling i henhold til sygedagpengelovens regler.

Det er endvidere en forudsætning for udbetaling af sygeløn, at den pågældende medarbejder under fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengelovens regler.

Speciallæger m.v.

Stk. 6

Ved medarbejderens lægeordineret fravær til speciallæge, specialkonsultation og forebyggende undersøgelse betales i henhold til stk. 1 under forudsætning af den af virksomheden krævede

dokumentation i form af tro- og loveerklæring, friattest eller mulighedserklæring foreligger. Fravær i forbindelse hermed bør fortrinsvis placeres i starten eller slutningen af arbejdstiden.

§ 56-aftaler

Stk. 7

Medarbejdere, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen, for så vidt angår den sygdom, aftalen vedrører.

Begrænsninger

Stk. 8

Ovennævnte bestemmelser kan ikke lægges til grund ved en eventuel retsforfølgelse af en virksomhed, hvori fuld erstatning for tabt arbejdsfortjeneste indgår.

<h2>§ 30 Barsel</h2>

Stk. 1 – betingelser Betingelserne for at oppebære betaling efter denne bestemmelse er:

1. At medarbejderen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 6 måneders anciennitet i virksomheden inden for de seneste 18 måneder, og
2. At arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen 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 maksimal 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 organisationernes relevante barselsfond.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

Stk. 2 – Ved fravær under graviditet Virksomheden yder til mor, betaling under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3 – Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen Virksomheden yder betaling til mor i indtil 10 uger efter fødslen.

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

Virksomheden yder betaling i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen, til den anden forælder.

Stk. 4 - Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden yder endvidere betaling under orlov i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover ydes betaling i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2026: 7 deleuger). Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med betaling.

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2026: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5 – Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer For børn født eller modtaget 1. juni 2026 eller senere gælder følgende:

Betingelser: Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 30 stk. 1, og det er en forudsætning for retten til betaling, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge.

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, yder arbejdsgiveren betaling efter overenskomstens § 30 stk. 1. Betalingen ydes under orlov iht. overenskomstens § 30 stk. 3. Arbejdsgiver yder endvidere betaling under orlov iht. overenskomstens § 30 stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, yder arbejdsgiveren betaling efter overenskomstens § 30 stk. 1 under orlov iht. § 30 stk. 4.

Stk. 6 – eksisterende ordninger Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 59."

Tilsvarende ændres **DHV-overenskomstens § 28, stk. 4** (Pensionsbidrag under barselorlov) til følgende:

"Stk. 4: Pensionsbidrag under barselorlov Under de 10 ugers orlov til mor og adoptant efter § 30 stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 6 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør med virkning for børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:

Arbejdsgiverbidrag pr. time:..... kr.
18,45/2.957 Arbejdstagerbidrag pr. time:.....
kr. 3,69/592
Det samlede bidrag udgør pr. time:..... kr.
22,14/3.559.

§ 31 Barns første sygedag og ved børns hospitalsindlæggelse

Hjemmeværende barn/børn

Stk. 1

Til medarbejdere og til medarbejdere under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Som dokumentation kan kræves tro- og loveerklæring.

Friheden omfatter

Stk. 2

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets 1. hele sygedag. Hvis barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen af den grund må forlade arbejdet betales der for de tabte timer den pågældende arbejdsdag, derudover betales for barnets efterfølgende hele sygedag. Se [§ 32, stk. 2](#) for barns 2. og 3. sygedag.

Børns hospitalsindlæggelse

Stk. 3

Til medarbejdere og medarbejdere under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Ved kritisk sygdom forhøjes alderen fra 14 år til det fyldte 18 år.

Ved kritisk sygdom henvises til PensionDanmarks til enhver tid udarbejdede liste herom.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Betaling

Stk. 4

Der ydes betaling som ved løn under sygdom under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Beløbet udgør pr. time:

Pr. 1 marts 2023 kr. 158,50

Pr. 1. maj 2024 kr. 158,50

§ 32 Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg

Børneomsorgsdage

Stk. 1

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til to børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde to børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Barns 2. og 3. sygedage

Stk. 2

Hvis barnet fortsat er sygt efter den første hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til yderligere en fridag. Såfremt barnet fortsat er sygt efter anden hele sygedag, har medarbejdere og ansatte under uddannelse ret til en tredje fridag.

Lægebesøg

Stk. 3

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med 1 måneds anciennitet i virksomheden har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Udbetaling fra søgnehellidags- og feriefridagskontoen

Stk. 4

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan vælge at få udbetalt et forskudsbeløb fra søgnehellidags- og feriefridagskontoen, forudsat der er dækning på kontoen.

Stk. 5

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Der kan højst afholdes 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har. Reglen gælder kun for børnebørn under 14 år. Der betales ikke løn for en børnebørns-omsorgsdag, men medarbejderen kan få udbetalt et forskud fra sin særlig løn- og fritvalgsopsparing. Dagene placeres efter aftale, mellem virksomheden og medarbejderen, under hensyn til virksomhedens tarv.

§ 33 Omsorgsdage

Stk. 1

Ved nære pårørende og samlevers sygdom, tilskadekomst samt sygeligt forløbende graviditet, har medarbejderne ret til frihed uden betaling.

Stk. 2

Ledsagelse af nærtstående Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredskonsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har. I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen under samme betingelser, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. kalenderår. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden. Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv. Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever. Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt. Friheden affholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin SH-konto.

Kapitel 8

Ferie- og feriegodtgørelse

Idet ferieloven, med dertil hørende administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for ferielovens bestemmelser.

§ 34 Optjening af ferie

Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dages ferie for hver måneds ansættelse i ferieåret (1. september til 31. august).

Ved ansættelse i kortere tid end én måned, sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog maks. 2,08 dage.

Ved beregning af feriedage medregnes fraværsperioder, hvor virksomheden betaler sygeferiegodtgørelse, hvor virksomheden betaler overenskomstmæssig løn under sygdom, barsel/adoption, efteruddannelse, overenskomstmæssige fridage og barns første sygedag og børns hospitalsindlæggelse.

Ferien holdes i hele dage, hvorfor der rundes op eller ned til nærmeste hele antal dage.

Har en medarbejder ikke optjent fuld ferieret (25 feriedage) med feriegodtgørelse eller løn, har medarbejderen ret til at få antallet af feriedage suppleret op til fuld ferieret, uden at der hertil er knyttet en ret til feriegodtgørelse eller løn.

§ 35 Afholdelse af ferie

Ferieåret

Stk. 1

Ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret (1.

september til 31. august), hvori ferien optjenes og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udløb til kalenderårets udløb, dvs. fra 1. september til 31. december i det følgende kalenderår.

Ferien begynder ved normal arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Hvis ferien holdes i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Hovedferie

Stk. 2

Medarbejderen har ret til at holde mindst 15 dages optjent betalt ferie i sammenhæng i perioden 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).

Hvis medarbejderen har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie. Det kan i en aktuel, konkret situation aftales, at hovedferien afvikles udenfor ferieperioden. Mindst 10 dage skal dog kunne holdes i sammenhæng.

Restferie

Stk. 3

Medarbejderen har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 hverdage. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 feriedage, skal disse feriedage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelte feriedage.

Hvis ferien holdes i umiddelbar tilknytning til påske eller jul eller den omfatter mindre end 5 dage, bortfalder bestemmelsen om, at ferien skal holdes som en hel kalenderuge.

Ferien anses ikke for afbrudt af mellemliggende søgnehellidage.

Lægning af ferie

Stk. 4

Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderne, hvornår ferien skal holdes.

Medarbejdernes ønske om feriens placering skal så vidt muligt imødekommes, herunder ønsket om at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.

Virksomheden skal så tidligt som muligt give medarbejderne meddelelse om, hvornår ferien skal holdes, dog skal hovedferien varsles senest 3 måneder, før hovedferien skal begynde og restferien skal varsles senest 1 måned, før restferien begynder, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

Flytning af ferie

Stk. 5

Virksomheden kan ændre tidligere fastlagt ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt.

Medarbejderen skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen.

Allerede begyndt ferie kan ikke udskydes.

Kollektiv ferielukning

Stk. 6

Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en medarbejder, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod virksomheden.

Stk. 7

Virksomheden skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør virksomheden ikke dette, skal virksomheden betale medarbejderen løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Stk. 8

Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en medarbejder, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til

virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal virksomheden give feriebetalingen på forskud, mod at virksomheden kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie.

§ 36 Sygdom og ferie

Sygemelding før feriens begyndelse

Stk. 1

Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien og eventuel ferie kan udskydes.

Medarbejderen skal anmelde sygdom over for virksomheden på normal vis.

Når medarbejderen melder sig rask, skal det oplyses, om medarbejderen ønsker at begynde ferien. Hvis medarbejderen ikke ønsker at begynde ferien, skal ferien varsles på ny.

Sygemelding efter ferien begyndelse

Stk. 2

En medarbejder, som bliver syg efter feriens begyndelse, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage i ferieåret (1. september til 31. august).

En medarbejder, som ikke har været ansat i virksomheden i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Retten til erstatningsferie forudsætter, at medarbejderen har sygemeldt sig på normal vis overfor virksomheden.

Raskmelding under kollektiv lukning

Stk. 3

Hvis en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under en kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt.

Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som begyndt på tidspunktet for raskmeldingen, medmindre andet aftales.

Den ferie, som medarbejderen har været forhindret i at holde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

§ 37 Overførsel af ferie

Det kan lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage, overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes overført ferie først.

Aftalen skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden, og kan ikke omfatte flere dage end medarbejderen har optjent i virksomheden.

Organisationerne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede aftaleblanket anvendes. Der henvises til [bilag D](#).

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer efter bekendtgørelsen om feriehindringer er afskåret fra at holde ferie overføres op til 20 dages årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Den overførte ferie holdes før anden ferie.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. oven for, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

§ 38 Feriegodtgørelse

Feriegodtgørelse

Stk. 1

Feriegodtgørelse udgør 12½ % af den samlede arbejds løn i ferieåret (1. september til 31. august).

Virksomheden beregner feriegodtgørelse af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen.

Sygeferiegodtgørelse

Stk. 2

Virksomheden betaler tillige sygeferiegodtgørelse efter reglerne i ferielovens § 20 fra anden sygefraværdsdag af de perioder, hvor medarbejderen var fraværende på grund af sygdom eller tilskadekomst i ferieåret.

Beregning af sygeferiegodtgørelse

Stk. 3

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12½ % af den overenskomstmæssige sygeløn, som medarbejderen har oppebåret.

Sygeferiegodtgørelse af sygefraværdsperioder, hvor medarbejderen ikke har oppebåret sygeløn, udgør et fast beløb pr. arbejdsdag, jf. aftale af 1. december 1972 mellem DA og LO. Beløbet reguleres ved hvert kalenderårs begyndelse.

Sygeferiegodtgørelsen udgør for optjeningsåret 2026 følgende pr. arbejdsdag:

	København	Provinsen
Faglærte	223,75 kr.	208,35 kr.

Ikke-faglærte

202,20 kr.

201,50 kr.

De fastsatte beløb er pr. arbejdsdag, og betalingen er baseret på en 5-dages uge.

Pension og sygeferiegodtgørelse

Stk. 4

Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til overenskomstmæssig pension. Arbejdsgiverens og medarbejderens bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til PensionDanmark.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren udover sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Beregningsgrundlag ved § 56-aftaler

Stk. 5

Sygeferiegodtgørelsen beregnes på grundlag af medarbejderens løn de sidste 2 lønperioder á 2 uger før fraværet.

§ 39 Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og udbetaling

Stk. 1

Virksomheden indberetter løbende feriegodtgørelse E-Indkomst.

Medarbejderen kan se den optjente ferie-godtgørelse på www.borger.dk/feriepenge.

Samme sted skal medarbejderen anmode om udbetaling af feriegodtgørelse.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales til medarbejderen senest ved første lønkørsel efter anmodningen, dog

tidligst en måned før ferien begynder. Forudsat medarbejderen i tide har anmodet om udbetaling af feriegodtgørelsen.

Fejl i optjente feriedage

Stk. 2

Hvis der er fejl i udregningen af antal feriedage i forhold til ansættelsesperioden, er det virksomhedens pligt at tilpasse dagene i forhold til ansættelsesperioden i optjeningsåret.

Udbetaling af feriegodtgørelse uden ferie afholdes

Stk. 3

a) Medarbejderen forlader arbejdsmarkedet:

Feriegodtgørelse for tidligere og løbende ferieår udbetales til medarbejderen, hvis medarbejderen forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller hvis medarbejderen fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

b) Dødsfald:

Ved medarbejderens død udbetales feriegodtgørelse til boet.

c) Feriegodtgørelse svarende til den 5. ferieuge:

Hvis en medarbejder, der har overført ferie fratræder, inden alt overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ved ferieårets udløb (31. august) kan det lokalt aftales, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 20 dage, som ikke er afholdt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december). Medarbejderen skal skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører ferie udover 20 dage.

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie udover 20 dage, som ikke er afholdt, aftalt overført eller udbetalt før ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales af virksomheden efter

ferieafholdelsesperiodens udløb, hvis medarbejderen har været ansat på fuld tid i samme virksomhed i hele ferieafholdelsesperioden.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december)

Stk. 4

Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere:

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af medarbejderen inden udløbet af ferieafholdelsesperioden og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieafholdelsesperioden, udbetales af virksomheden efter anmodning fra medarbejderen.

Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel:

Hvis en medarbejder er afskåret fra at holde ferie på grund af egen sygdom, orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udløbet af den efterfølgende ferieafholdelsesperiode, kan feriegodtgørelsen udbetales til medarbejderen.

§ 40 Særlige bestemmelser

Uoverdragelighed

Stk. 1

Retten til ferie og feriebetaling kan ikke gyldigt overdrages og kan ikke gøres til genstand for retsforfølgning (§ 28 i ferieloven).

Forældelse af feriegodtgørelse

Stk. 2

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden 5 år efter udløbet af det ferieår, i hvilken ferien er holdt eller kan udbetales, forældes og tilfalder Byggegruppens Feriefond af 2005, medmindre medarbejderen søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Afkald på ferie

Stk. 3

En medarbejder kan ikke ved aftale give afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse eller løn under ferie.

Modregning og tilbageholdelse

Stk. 4

Virksomheden kan modregne i medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, hvis medarbejderen har begået, et retsstridigt forhold under ansættelsen i virksomheden, som har medført et forfaldent og dokumenteret modkrav fra virksomheden, og medarbejderen har erkendt det retsstridige forhold eller forholdet er fastslået ved en retsafgørelse.

Virksomheden kan holde et beløb svarende til modkravet tilbage til sagen er afgjort, hvis virksomheden har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller medarbejderen er anmeldt til politiet eller sigtet for forholdet.

Arbejde i ferien

Stk. 5

Hvis en medarbejder påtager sig arbejde mod vederlag under ferie, kan FerieKonto kræve medarbejderens feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg for hele eller en del af ferien indbetalt til FerieKonto.

Uoverensstemmelser

Stk. 6

Uoverensstemmelser om reglerne om ferie og feriefond, behandles efter gældende fagretlige regler.

Feriepengegaranti

Stk. 7

Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og i mangel af ydelse af feriegodtgørelse eller forgæves påkrav, garanterer Dansk Håndværk for feriebeløbs betaling. Dette gælder dog kun for beløb optjent indtil 14 dage efter det tidspunkt, hvor Dansk Håndværk meddeler forbundet, at medlemsforholdet er ophørt eller konkurs indtrådt.

Udbetalingen foretages til Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal, når Dansk Håndværk fra Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal modtager forfalden krav – dokumentation for indtjeningen. Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal afregner herefter med sit/sine medlem(mer). I tilfælde, hvor Dansk Håndværk udreder feriebetaling, er Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal pligtig til på dets medlemmers vegne at transportere den pågældende fordring til Dansk Håndværk ved virksomhedens konkurs.

Indbetaling til FerieKonto

Stk. 8

Såfremt en virksomhed ønsker at benytte FerieKonto, kan dette finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom forud for overgangen til FerieKonto.

Ved virksomhedens konkurs

Stk. 9

Hvis lønmodtagerkrav i forbindelse med en virksomheds konkurs indeholder både løn, feriepenge og særlig løn- og fritvalgsopsparing, rejses det samlede krav overfor LG. Hvis lønmodtagerkrav kun indeholder feriepenge og/eller særlig løn- og fritvalgsopsparing, rejses kravet overfor feriepengegarantien.

Udlandsarbejde

Stk. 10

Udsendte medarbejdere følger feriereglerne i overenskomsten, ved arbejde i udlandet.

§ 41 Feriefond

Medmindre der er aftalt en godkendt feriefond, skal feriegodtgørelser, der ikke er hævet inden udgangen af ferieafholdelsesperioden, indenfor hvilket ferien skulle have været holdt, tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond.

Kapitel 9

Søgnehelligdage, fridage og feriefridag

§ 42 SH-betaling

Særlig løn- og fritvalgsopsparing

Udbetaling fra særlig løn- og fritvalgsopsparing

Stk. 1

Det opsparede beløb udbetales som et forskudsbeløb i forbindelse med:

- Søgnehelligdage
- Overenskomstmæssige fridage
- Feriefridage

Efter medarbejderens anmodning kan der endvidere udbetales fra særlig løn- og fritvalgsopsparingen ved:

- Børneomsorgsdage
- Seniorfridage
- Barns 2. sygedag
- Lægebesøg

Forskudsbeløb udgør pr. dag for voksne over 18 år:

Pr. 1. maj 2025 kr. 1.550

Pr. 1. maj 2026 kr. 2.000

Forskudsbeløb udgør pr. dag for ungarbejdere og forpraktikanter:

Pr. 1. maj 2025 kr. 875

Pr. 1. maj 2026 kr. 1.100

Ved lokalaftale på den enkelte virksomhed kan der aftales en højere eller lavere forskudsbetaling i henhold til indtjeningen på den enkelte virksomhed.

For elever udbetales fuld løn.

Udbetalingstidspunkt

Stk. 2

Udbetaling af forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori SH-dagen falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Ret til forskudsbetaling

Stk. 3

Medarbejderen har straks ved ansættelsen ret til forskudsbetaling på søgnehelldage og fridage, idet der dog forudsættes at være dækning for modregning i tilgodehavende løn ved medarbejderens eventuelle fratreden. Se [§ 47, stk. 1](#) om feriefridage med proportionel afholdelse.

Restudbetaling

Stk. 4

Det i henhold til stk. 1 for hver medarbejder opsparede beløb opgøres hvert år sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge og samtidig med skatteopgørelsen.

Et overskud på særlig løn- og fritvalgsopsparingen udbetales senest den første lønudbetalingsdag i januar, medmindre medarbejderen inden den 30. november har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældende pensionskonto. Eller der skriftligt er indgået en lokalaftale eller en individuel aftale om, at en del af overskuddet på særlig løn- og fritvalgsopsparingen er udbetalt sammen med lønnen i juli måned.

Forskudsbetrag for 1. januar er i alle tilfælde at henregne til særlig løn- og fritvalgsopsparingen for det foregående kalenderår. Et eventuelt underskud på særlig løn- og fritvalgsopsparingen er gæld til virksomheden, der kan modregnes i evt. tilgodehavende løn.

Fratrædelse

Stk. 5

En medarbejder, som skifter arbejdssted, får ved afgang fra virksomheden afregnet eventuelt over-/underskud på særlig løn- og fritvalgsopsparingen.

Dødsfald

Stk. 6

I tilfælde af dødsfald tilfalder særlig løn- og fritvalgsopsparingen afdødes bo.

Optrapning af særlig løn- og fritvalgsopsparing for nyoptagne virksomheder

Stk. 7

Nyoptagne medlemmer af Dansk Håndværk, der ikke i forvejen har etableret en særlig løn- og fritvalgsopsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig løn- og fritvalgsopsparing efter nedenstående regler.

Virksomheden kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig løn- og fritvalgsopsparing, der ligger ud over de nuværende 10 procentpoint.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtet til at betale til særlig løn- og fritvalgsopsparing jf. [§ 42, stk. 1](#) fraregnet de nuværende 10%, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter [§ 42, stk. 1](#).

Optrapningsordningen gælder for den del af særlig løn- og fritvalgsopsparingen, som overstiger 6%.

For så vidt angår 4 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af Dansk Håndværk kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra Dansk Håndværk til Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i Dansk Håndværk skal virksomheden indbetale 25% i bidrag tilsærlig løn- og fritvalgsopsparingen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50% i bidrag tilsærlig løn- og fritvalgsopsparingen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75% i bidrag til opsparingen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 100% i bidrag til opsparingen.

Optrapningsordningen sal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Håndværk og Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal efter begæring fra Dansk Håndværk eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig løn- og fritvalgsopsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som [§ 42](#) kan ikke indgå en optrapningsordning.

En eventuel særlig løn- og fritvalgsopsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig løn- og fritvalgsopsparing.

Optrapningsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpår ind for DA området.

Såfremt der indgås en optrapning, skal der udstedet et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, som beskriver optrapningens indvirkning på lønnen. Dette gælder ligeledes for optrapning vedrørende pension.

§ 43 Seniorordning

Ordning om seniorfridage

Stk. 1

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensions alder 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 særlig løn- og fritvalgsopsparing til finansiering af fridage – de såkaldte seniorfridage.

Ved afholdelse af en seniorfridag udbetales der fra særlig løn- og fritvalgsopsparingen et beløb svarende til løn under sygdom.

Såfremt medarbejderen ønsker at afholde flere seniorfridage, end saldoen på særlig løn- og fritvalgsopsparingen muliggør, kan det ske ved, at det løbende pensionsbidrag indsættes på medarbejderens særlig løn- og fritvalgsopsparing fremfor på den pågældendes pensionsordning.

Beløbet, der indsættes på særlig løn- og fritvalgsopsparing, 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 opsparing 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 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.

Mulighed for arbejdstidsreduktion fremfor seniorfridage

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.

Ovenstående er alene udtryk for en redaktionel ændring, der ikke tilsigter nogen ændring i retspraksis.

§ 44 Medarbejdere på folkepension

For at give medarbejdere, som er på folkepension, mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet ved at arbejde i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og medarbejderen om denne ansættelsesvilkår, herunder om følgende:

- Nedsættelse af arbejdstiden
- Medarbejderen kan træffe valg om at undvære indbetaling til pension, således at virksomhedens bidrag i stedet løbende udbetales som løn.

§ 45 Søgnehelligdage

Helligdage

Stk. 1

Som "helligdag" regnes: Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, 2. pinsedag, , Kristi Himmelfartsdag, 1. og 2. juledag. Forskudsbeløbene ydes på søgnehelligdage, der falder på f.eks. lørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke, når de falder på søndage.

Betaling for søgnehelligdage ydes i henhold til [§ 42, stk. 2](#).

Arbejde på søgnehelligdage

Stk. 2

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har medarbejderen foruden overenskomst-mæssig betaling på en sådan dag, krav på forskudsbeløb.

§ 46 Fridage

Grundlovsdag og 1. maj er fridage for hele dagens vedkommende. Arbejde 1. maj forudsætter dispensation fra organisationerne.

Medarbejderne har endvidere ret til frihed juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Betalingen for de nævnte fridage ser i henhold til [§ 42, stk. 2](#) (Fritvalgskonto).

§ 47 Feriefridage

Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderne har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår. Alle elever omfattes af ovennævnte dage.

Såfremt medarbejderne har optjent ret til feriefridage i tidligere ansættelsesforhold, kan disse dage afholdes efter aftale i det nye ansættelsesforhold.

Retten til afholdelse af feriefridagene beregnes proportionelt i forhold til ansættelsesperioden i kalenderåret.

Feriefridagene placeres efter aftale mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Medarbejderens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

Kan virksomheden og medarbejderen ikke blive enige om placering af feriefridagene placeres feriefridagene efter samme regler som placering af restferie.

Betaling af feriefridage sker i henhold til [§ 42, stk. 2](#).

Sygdom på feriefri dag

Stk. 2

Hvis en medarbejder er syg, når feriefridagen begynder, har medarbejderen ikke pligt til at holde feriefridagen og kan udskyde afholdelsen heraf. Sygdommen skal anmeldes til virksomheden på normal vis.

§ 48 Garanti for særlig løn- og fritvalgsopsparing

Dansk Håndværk garanterer for deres medlemmers udbetaling af særlig løn- og fritvalgsopsparing. I tilfælde af manglende betalingsevne betaler Dansk Håndværk forlods skyldige særlig løn- og fritvalgsopsparing mod transport i medarbejdernes dokumenterede krav mod virksomheden eller dennes konkursbo.

Kapitel 10 Samarbejde

§ 49 Tillidsrepræsentantbestemmelser/Tillidsrepræsentantsregler

Krav til antal medarbejdere ved valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

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 arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Valg af tillidsrepræsentant i afdelinger og filialer

Stk. 2

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.

Hvem kan vælges som tillidsrepræsentant

Stk. 3

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 valgbare, 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.

Tillidsrepræsentantsbeskyttelse

Stk. 4

Tillidsrepræsentantsbeskyttelsen indtræder, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

Indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant

Stk. 5

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.

Tillidsrepræsentantskursus

Stk. 6

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

Indkaldelse af tillidsrepræsentant til forhandlinger

Stk. 7

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

Tillidsrepræsentantens virksomhed i arbejdstiden

Stk. 8

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

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

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene eller kredse/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene eller kredse/afdelinger.

Bortfald af tillidsrepræsentantsstatus

Stk. 9

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 stillings opretholdelse.

Tillidsrepræsentantsafskedigelse ved fagretlig behandling

Stk. 10

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

Afskedigelse af tillidsrepræsentant ved virksomhedsophør

Stk. 11

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsrepræsentanten et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i § 56 aftalte.

Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 12

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

Forlænget opsigelsesvarsel til ophørt, funktionærlignende tillidsrepræsentant

Stk. 13

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

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

Tillidsrepræsentant indgår uddannelsesaftale

Stk. 14

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.

Tillidsrepræsentantens arbejde med uddannelse

Stk. 15

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

§ 50 Arbejds miljørepræsentant, herunder vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg- og opsigelsesregler og frihed til uddannelse, som gældende for tillidsrepræsentanter.

Herudover henvises til gældende lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelse.

Medarbejdere, der er tilmeldt arbejdsmiljøuddannelsen, skal have påbegyndt arbejdsmiljøuddannelsen inden 1 måned efter tilmelding er sket.

Styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljø

Stk. 2

Den supplerende uddannelse på 2 dage det første funktionsår og 1½ dag hvert efterfølgende funktionsår er obligatoriske. Se [protokollat 9](#).

2-dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen

Stk. 3

Medarbejdere der under elevtiden har erhvervet arbejdsmiljøuddannelsesbeviset, har ret til 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen inden for 5 år efter, at medarbejderen er udlært.

Hvis en medarbejder, som under elevtiden har gennem gået arbejdsmiljøuddannelsen, vælges som arbejdsmiljørepræsentant, skal medarbejderen tilmeldes 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen.

Medarbejder der er tilmeldt 2 dages overbygning, skal have påbegyndt uddannelsen inden 1 måned efter, tilmeldingen er sket.

For deltagelse i 2 dages overbygning af arbejdsmiljøuddannelsen, betaler arbejdsgiveren fuld løn.

Elever kan ikke i uddannelsesperioden vælges til arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 4

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet, modtager et årligt vederlag på Kr. 9.000, som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Blik- og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Vederlaget for 2026 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2026. Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet finansieres via Udviklingsfond for VVS og blikkenslagere jf. § 55. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

§ 51 Efteruddannelse af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter tilbydes et kursus af 2x2 dages varighed.

Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten har ret til at deltage i et sådant kursus inden for de første 24 måneder efter vedkommende er valgt.

Forbundet forestår betalingen af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er endvidere enige om at Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal forestår afregning af indtægtstab og transportudgiften til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten, og at Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal får dækket disse udgifter, samt udgifterne til underviser og konferencested og tilskud til administration af udbetalingerne til medlemmerne.

Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og Dansk Håndværk træffer nærmere aftale om retningslinjerne for fondsrefusion til forbundet og om betaling af et beløb som indeholder de driftsomkostninger der er forbundet med administrationen af ordningen.

§ 52 Samarbejdsfond for VVS og blikkenslagere

Et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne, samt medarbejdernes trivsel- og udviklingsmuligheder.

Med fondens midler kan der iværksættes følgende fælles tiltag til at styrke:

- Samarbejdet mellem organisationerne til gavn for medlemmerne
- Arbejdsmiljø i branchen

Til disse formål opkræves følgende bidrag pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori:

Pr. 1. marts 2026: 70 øre pr. time

Pr. 1 marts 2027: 75 øre pr. time

Pr. 1. marts 2028: 80 øre pr. time

Organisationerne Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, er enige om at uforbrugte midler i samarbejdsfonden fordeles mellem parterne ved årets udgang, til afregning i januar måned det efterfølgende år.

Der kan ikke afregnes mere til organisationerne end at der altid tilbagestår et beløb svarende til summen af 5-øre pr. arbejdstime.

Kapitel 11 Udvikling og Uddannelse

§ 53 DA/LO Udviklingsfond

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør pr. præsteret arbejdstime.

2026 – 47 øre

1.januar 2027 – 49 øre

1.januar 2028 – 51 øre

Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 54 Vedligeholdelses fond for VVS og blikkenslagere

Tiltrædelsesoverenskomster

Stk. 1

Fondens formål er:

- At fremme fagets interesser igennem oplysning og informationsvirksomhed
- At udvikling og afvikling af erhvervs- og efteruddannelsesaktiviteter på området
- At udvikle og vedligeholde en elektronisk udgave af kalkulation og prissætningssystem

For virksomheder eller organisationer, der ikke er medlem af Dansk Håndværk, men er omfattet af Dansk Håndværks overenskomst, betales kvartalsvis bagud et bidrag på kr. 0,90 pr. præsteret arbejdstime, for de i virksomheden medarbejdere.

§ 55 Udviklingsfond for VVS og blikkenslagere

Stk. 1

Fondens formål er:

- At yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i efter- og videreuddannelse.
- Kan yde tilskud ved både virksomhedsforanlediget uddannelse og ved selvvalgt uddannelse, jf. [§ 56](#).

Frihed til uddannelse

Stk. 2

Uddannelse med tilskud fra fonden kan omfatte individuel kompetencevurdering i forhold til relevant erhvervs- og arbejdsmarkedsuddannelse inden for overenskomstområdet. På baggrund af kompetencevurderingen udarbejdes en personlig uddannelsesplan og medarbejderen har efter aftale med virksomheden ret til at deltage i uddannelse i henhold til uddannelsesplanen.

Ved jobskifte til anden virksomhed indenfor overenskomstens område kan uddannelsen i henhold til medarbejderens personlige uddannelsesplan gennemføres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Bidrag

Stk. 3

Virksomheden indbetaler kr. 520,00 pr. medarbejder pr. år.

Mindst 75% af fondens midler skal bruges til uddannelse.

Anvendelsesmuligheder

Stk. 4

Fondens midler kan bl.a. anvendes til:

- Kompetencevurdering
- Almen og faglig efter- og videreuddannelse
- Styrkelse af læse-, stave- og regnefærdigheder
- Kampagner målrettet uddannelsesplanlægning i virksomheden.

Ansøgninger

Stk. 5

Fonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde fuld dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelse, deltagerbetaling, rejseomkostninger mv.

Fonden udarbejder et ansøgningskema, der nærmere beskriver retningslinjerne for udbetaling.

Uoverensstemmelser

Stk. 6

Såfremt Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal eller Dansk Håndværk skønner, at bestemmelserne om Håndværkets Udviklingsfonden ikke virker efter hensigten, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, jf. [kapitel 14](#). Uoverensstemmelser kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

Ledelse og administration

Stk. 7

Overenskomstens parter etablerer eller tilslutter sig et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab.

Der skal ved tildeling af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige overenskomstområder og faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalinger for disse.

§ 56 Deltagelse i efter- og videreuddannelse

Efteruddannelse- og kompetenceplanlægning

Stk. 1

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

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 kompetence-planlægning.

Uddannelserne 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 formålet at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud. Organisationerne er enige om, at medarbejdere, under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold, kan opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser.

Ret til efter- og videreuddannelse

Stk. 2

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.

Disse medarbejdere har ret til at opsamle (akkumulere) uddannelsesuger, således at disse kan overføres fra et år til det næste uden at bortfalde, dog kan maks. 6 uger kræves afviklet inden for ét kalenderår.

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

a)

Uddannelser iværksat i medfør af Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser gennem VVS-branchens Uddannelsesnævn. Såfremt overenskomstparterne er enige, kan bestemmelsen omfatte andre faglige uddannelser. Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager den i virksomheden gældende timeløn. Virksomheden modtager gennem A-kassen/forbundet 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. [protokollat 11](#).

Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager 85 % af den i virksomheden gældende timeløn.

Herudover refunderer virksomheden udgifter til befordring efter statens regler og kursusgebyrer og evt. kursusmaterialer i forbindelse med kursusafviklingen, idet virksomhedens refusion dog maksimalt

kan udgøre 200 kr. pr. dag/1000 kr. pr. uge. Virksomheden modtager gennem A-kassen/forbundet et eventuelt offentligt tilskud.

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 arbejdsgiveren 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 løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

Der henvises nedenfor til [protokollat 11](#).

Overenskomsten [§ 56. 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 bredforstand 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 erhvervsuddannelsesniveaue, herunder teknisk faglige moduler under åben uddannelse. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand.

§ 57 Ret til uddannelse

Stk. 1

Der er mellem overenskomstparterne enighed om at opkvalificere medarbejdere hos Dansk Håndværks medlemsvirksomheder. Medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden kan anmode sin arbejdsgiver om en uddannelsessamtale med henblik på at påbegynde en erhvervsuddannelse.

Ved uddannelsessamtalen udarbejder arbejdsgiver og medarbejder i fællesskab en skriftlig uddannelsesplan, hvoraf uddannelsesstart fremgår der om muligt skal påbegyndes senest 18 måneder fra udarbejdelse af uddannelsesplanen.

I den forbindelse tilbydes medarbejderen uddannelse i form af en erhvervsuddannelse som vurderes relevant for både medarbejder og virksomhed.

Begge parter modtager en kopi af uddannelsesplanen.

Stk. 2

Medarbejderudviklingssamtale (MUS)

Der afholdes én gang årligt en individuel medarbejderudviklingssamtale, hvor arbejdsgiver og medarbejdere drøfter medarbejderens udvikling i det kommende år, herunder trivsel, samarbejde, opkvalificering og efteruddannelse. Ved samtalen vendes relevante kurser for medarbejderen i forhold til erfaring, medarbejderens ønsker og virksomhedens behov. Der udfærdiges et referat fra samtalen.

Kapitel 12 Opsigelser

§ 58 Opsigelser

Opsigelsesvarsel

Stk. 1

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

Fra arbejdsgiverside 10 arbejdsdage

Fra medarbejderside 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.

Opsigelse af utilregnelig grund

Stk. 2

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

Orientering om afskedigelser

Stk. 3

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.

Medarbejderens manglende varsel

Stk. 4

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

Midlertidig afbrydelse af ansættelsesforholdet

Stk. 5

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.

Fratrædelse ved kalenderuges afslutning

Stk. 6

Fratrædelse kan kun finde sted ved arbejdsugens afslutning.

Opsigelse under ferie

Stk. 7

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

Opsigelse under sygdom

Stk. 8

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](#).

Opsigelser i større omfang under sygdom

Stk. 8a

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](#).

Aflevering af værktøj ved fratrædelse

Stk. 9

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 arbejdsgiverens anvisning i aflåselige rum, container, værktøjskasse, bil el.lign. ved arbejdstids ophør. Ved tyveri af værktøj bortfalder erstatningspligten, hvis tyveriet omgående meddeles arbejdsgiveren. Arbejdsgiverens eventuelle krav om erstatning skal rejses inden 10 dage efter meddelelsen om bortkomsten.

Medarbejder og arbejdsgiver 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 arbejdsgiveren udpege et vidne mellem de andre medarbejdere.

Frihed i forbindelse med afskedigelser kompetenceudvikling

Stk 10

a)

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.

Arbejdsgiveren 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 arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Vejledning i forbindelse med afskedigelse

b)

Medarbejderen har efter uafbrudt beskæftigelse i virksomheden i mindst 3 år ret til yderligere 2 ugers frihed til efter- eller videreuddannelse inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra Udviklingsfond for VVS- og blikkenslagere.

Op til to ugers kursusdeltagelse i henhold til litra b) kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt i forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med

kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelse af fratrædelse.

Med henvisning til protokollat 11 af 10 november 2021 kan udviklingsfonden for VVS-og blikkenslagere yde støtte til efteruddannelse i henhold til både litra a) og litra b).

c)

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, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

Kapitel 13 Lokalaftaler

§ 59 Lokalaftaler

Lokale aftaler

Stk. 1

Alle lokale aftaler skal foreligge skriftligt.

Lokalaftaler uden organisationernes medvirken

Stk. 2

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

Indgåelse af lokale aftaler

Stk. 3

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.

Udlevering af lokalaftaler

Stk. 4

Organisationerne kan på forlangende få aftalerne udleveret.

Opsigelse af lokale aftaler og kutymer

Stk.5

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.

Opsigende parts forpligtelse

Stk. 6

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 eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Bortfald af lokale aftaler og kutymer

Stk. 7

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

Information vedrørende lokale aftaler

Stk. 8

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

Kapitel 14 Fagretslige regler

§ 60 Lokal forhandling

Såfremt der opstår uenighed mellem arbejdsgiver 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. [§ 61, stk. 2.](#)

§ 61 Lokal mægling

Stk. 1

Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan parterne gennem deres organisation begære sagen videreført til lokalmægling. Mæglingsudvalget består af en repræsentant fra Dansk Håndværk og en repræsentant fra den lokale Blik & Rør/Dansk Metal afdeling.

En organisationsrepræsentant der eventuelt har deltaget ved lokalforhandlingen, kan ikke være medlem af mæglingsudvalget.

Mæglingsbegæring

Stk. 2

Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Relevante bilag, herunder eventuelle kravopgørelser samt eventuelt referat fra lokalforhandlingen skal vedlægges.

Mæglingsmødet tilstræbes afholdt inden 10 arbejdsdage efter modtagelse af mæglingsbegæringen fra modstående organisation. Mæglingsmødet berammes efter aftale organisationerne i mellem.

Mæglingsbegæring fra Blik & Rør arbejderforbundet/Dansk Metal fremsendes fra lokalafdeling direkte til Dansk Håndværk.

Mæglingsbegæring fra Dansk Håndværk fremsendes til Blik & Rør arbejderforbundet/Dansk Metals lokalafdeling, hvor arbejdspladsen geografisk hører til.

Ved sager angående særlige fagspecifikke spørgsmål tilstræbes det at mæglingsudvalget har branchekendskab.

Uoverensstemmelser om elever, se elevbestemmelserne i Kapitel 15.

Sted for mæglingen

Stk. 3

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

Forhandlingsreferat

Stk. 4

Dansk Håndværks repræsentant udarbejder et referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

§ 62 Organisationsmægling

Organisationsmægling

Stk. 1

Opnås der ikke ved lokal mægling en løsning af striden, kan mæglingsudvalget henvise sagen til organisationsmægling.

På organisationsmæglingen deltager organisationerne med 2 repræsentanter fra hver af parterne. Fra Blik & Rør arbejderforbundet/Dansk Metal skal den ene deltager være fra Hovedforbundet. Mæglingsudvalget består af en repræsentant fra hver organisation.

Organisationsrepræsentanter, der har deltaget i lokal mægling, kan ikke være medlem af mæglingsudvalget.

Tidsfrister

Stk. 2

Begæring om organisationsmægling skal fremsættes overfor den modstående organisation senest 2 måneder efter lokalmæglingens afholdelse.

Organisationsmæglingen tilstræbes afholdt inden 3 uger efter modtagelse af organisationsmæglingbegæringen fra modstående organisation. Organisationsmæglingen berammes efter aftale organisationerne i mellem.

Forhandlingsreferat

Stk. 3

Dansk Håndværks repræsentant udarbejder et referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

§ 63 Faglig voldgift

Faglig voldgift

Stk. 1

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er opnået enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af parterne fremsætter begæring herom.

Frist for begæring

Stk. 2

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 4 uger efter, at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten

Stk. 3

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer:

1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Det tilstræbes at fagspecifikke spørgsmål behandles af en opmand med branchekendskab.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/-opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke medarbejdere der ved forhandlingerne mellem organisationen har været bragt i forslag.

Tidspunkt for voldgift

Stk. 4

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

Tidsfrister

Stk. 5

Senest 10 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 5 arbejdsdage før retsmødet til den klagende organisation og retsformanden fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Supplerende klage- og svarskrift kan udveksles og skal i så fald være modparten i hænde senest en arbejdsdag før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det i klage- eller svarskriftet angives, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne – trods protest – ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

Forretningsgang

Stk. 6

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Kendelse

Stk. 7

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, som ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

Afholdelse af udgifter

Stk. 8

Udgifter, som måtte foranlediges ved voldgiftsrettens virksomhed, betales med halvdelen af hver part.

§ 64 Bortvisningssager

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssøgøringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets/organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

§ 65 Organisationsforhandling

Organisationerne er enige herom, at en sag, inden den videreføres til Arbejdsretten, Faglig voldgift eller Afskedigelsesnævnet, kan behandles på et møde mellem organisationerne. Et sådant møde skal afholdes inden 1 måned efter begæringen herom, medmindre parterne aftaler andet. Ligeledes forlænges varslet for videreførelse af sagen tilsvarende.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockoutvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes.

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

§66 Organisationsudvalgsmøde

Organisationsudvalgsmøde

Stk. 1

Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af en af organisationerne bemyndiget udvalg.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

Lokal uoverensstemmelse

Stk. 2

Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiell betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.

Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.

Referat

Stk. 3

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

Arbejdsfred

Stk. 4

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Dansk Håndværk eller Blik & Rør arbejderforbundet/Dansk Metal omgående optages drøftelser (konfliktmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis Dansk Håndværk eller Blik & Rør arbejderforbundet/Dansk Metal anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (opfølgingsmøder) – så vidt muligt på virksomheden. Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

§ 67 Udbetaling efter mægling/voldgift

Beløb, der er forfaldne til udbetaling efter vedtaget mægling eller voldgiftskendelse, udbetales førstkommande udbetalingsdag, dog tidligst 5 arbejdsdage efter, at sagens parter har fået tilsendt og modtaget kendelse og fordelingsliste.

§ 68 Arbejdsret

I tilfælde af påstået brud på kollektiv overenskomst skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

§ 69 Hastesag

I tilfælde, hvor der mellem virksomhed og medarbejder opstår uenighed om kvaliteten af det udførte arbejde, kan sagen indbringes som hastesag. Sagsbehandlingen følger da tidsfristerne i "Norm for Regler for behandling af faglig Strid".

§ 70 Arbejdsstandsning

Stk. 1. Overenskomstens regler indskrænker ikke medarbejderes ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i arbejdsstandsninger med hjemmel i "Norm for behandling af faglig strid".

Stk. 2. Der henvises i denne forbindelse til Normens § 17, stk. 2, hvoraf det fremgår, at hvis der opstår risiko for sikkerhed og sundhed, berettiger det medarbejderen til at standse arbejdet.

§ 71 Sikring af arbejdsmiljøet

Og der indføres følgende ordlyd i bestemmelsen:

1. Hvis der konstateres forhold på en arbejdsplads med overhængende risiko for sikkerhed og sundhed, og hvis tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant, medarbejdertalsmand eller den lokale kreds i Blik- og Rørarbejderforbundet / lokale Dansk Metal afdeling, forgæves har forsøgt at få virksomheden til at bringe forholdene i orden, retter forbundet skriftlig henvendelse til Dansk Håndværk, med angivelse af hvilke forhold der er påtalt.
2. Såfremt forholdene ikke omgående bringes i orden, indkaldes der til organisationsmøde mellem overenskomtparterne. Udover overenskomtparterne deltager virksomheden, og ved underentreprise, den udførende underentreprenør.
3. Mødet afholdes på byggepladsen indenfor 3 hverdage, medmindre andet aftales.
4. På organisationsmødet redegør virksomheden for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, og dokumenterer de tiltag virksomheden har igangsat for udbedring af de påtalte forhold. Såfremt der ikke kan opnås enighed om, hvorvidt forholdene er bragt i orden, rettes der henvendelse til Arbejdstilsynet.

5. Medarbejderne har ret til at indstille arbejde, hvor der er overhængende risiko for sikkerhed og sundhed. Der anvises andet arbejde indtil de påtalte forhold er bragt i orden. Medarbejderne kan ikke afslå at udbedre de påtalte forhold, såfremt de besidder de fornødne kompetencer og virksomheden stiller det fornødne materiel til rådighed. Ovenstående forhold må ikke medføre et økonomisk tab for medarbejderne, medmindre virksomheden kan dokumentere, at arbejdsstandsningen har været åbenbart grundløs.

§ 72 Lærlingemøde

Stk. 1

Uoverensstemmelser mellem elev og virksomhed omhandlende eksempelvis uddannelsesforhold eller overenskomstbestemmelser skal forelægges Dansk Håndværk og Blik og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal. Arbejdsorganisationernes påtaleret.

a)

Fremkommer der til organisationerne klager over mangelfuld uddannelse af elever/lærlinge forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter klagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

b)

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomheder, såfremt det drejer sig om overenskomstforhold, søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

c)

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om fortolkning af elevaftalen, genoptages sagen til

fornyset behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

§ 73 Implementering af EU-direktiver

Udvalg for implementering

Stk. 1

Parterne er enige om at implementere relevante EU-direktiver i overenskomsten.

Hertil nedsættes snarest muligt i overenskomstperioden et udvalg bestående af repræsentanter fra organisationerne omfattet af denne overenskomst. Udvalgets opgave er at udarbejde en generel implementeringsaftale samt implementere relevante direktiver.

Implementerede EU-direktiver

Stk. 2

Der er mellem parterne enighed om, at overenskomsten ikke er i strid med indholdet i henholdsvis EU-direktiv af:

- 23. november 1993 om arbejdstid
- 22. juni 1994 om børn og unge
- 15. december 1997 om deltidsarbejde
- 28. juni 1999 om tidsbegrænset ansættelse

§ 74 Ligelønsnævn

Overenskomstparterne har etableret et ligelønsnævn efter følgende regler:

Overordnede rammer

Stk. 1

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

Stk. 2

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.

Stk. 3

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

Stk. 4

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.

Stk. 5

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

Stk. 6

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.

Stk. 7

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

Afskedigelsesnævnet.

Stk. 8

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

Stk. 9

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

§ 75 Overenskomstens opsigelse

Denne overenskomst med tilhørende protokollater og bilag, der træder i kraft den 1. marts 2026, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2029.

København den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet:

Henrik W. Petersen

Morten Frihagen

For Dansk Metal:

Michael Jensen

Kapitel 15

Lærlingebestemmelser

Ved beskæftigelse af blikkenslager- og VVS-lærlinge henvises der til Punkt 26 i VVS-overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, der kan ses på Blik- og Rørarbejderforbundets hjemmeside, www.blikoer.dk, Dansk Håndværks hjemmeside www.dhv.dk og Dansk Metals hjemmeside www.danskmatal.dk.

Protokollater

Protokollat nr. 1 om hensigtserklæringer

Et velfungerende arbejdsmarked og en fair konkurrence

Overenskomstmæssige vilkår er en forudsætning for et velfungerende arbejdsmarked, og en fair konkurrence inden for bygge- og anlægsbranchen i Danmark. Dansk Håndværk og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal er enige om at bekæmpe social dumping, så vi også i fremtiden har et velfungerende arbejdsmarked og en fair konkurrence i Danmark. Et velfungerende arbejdsmarked med ordnede forhold forudsætter

endvidere, at medarbejderne og virksomhederne er organiseret. Organisationerne anbefaler derfor alle medarbejdere, der arbejder inden for overenskomstens gyldighedsområde, at organisere sig i Blik- og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal, og at virksomheder, der tiltræder nærværende overenskomst, indmelder sig i Dansk Håndværk. Dette for at alle i virksomheden har en fælles interesse i at fremme virksomhedens

produktion og styrke samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne, højne de enkelte fags udvikling og for at sikre at arbejdet udføres i god kvalitet og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Konkurrenceforvridende arbejde

"Sort arbejde" forvrider konkurrencen. Overenskomstparterne er derfor enige om, at "sort arbejde" ligeledes skal bekæmpes, da det er samfundsskadeligt. Igennem et tæt samarbejde og fælles afstandtagen til "sort arbejde", vil overenskomstparterne arbejde aktivt for at præge og påvirke medlemmernes holdning hertil.

Møde med arbejdsmarkedets parter og fælles informationsmøde

Organisationerne ønsker at sikre, at den danske model fungerer bedst muligt på de danske byggepladser, og at alle parter kommer godt fra start. Når organisationerne er enige om, at der er behov for det, skal entreprenøren på ledelsesniveau deltage i fælles møde med

arbejdsmarkedets parter. På mødet får entreprenøren lejlighed til at redegøre for sin organisation, og arbejdsmarkedets parter får mulighed for at udlægge den danske model og at møde virksomheden.

Organisationerne er endvidere enige om at tilbyde et fælles informationsmøde gerne inden for første måned efter, at de har påbegyndt arbejdet i Danmark. Hvor det er muligt, kan mødet afholdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler. Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part. Desuden er organisationerne enige om ved påbegyndelsen af større bygge- og anlægsprojekter at tilbyde fælles introduktionsmøder for virksomhederne og medarbejderne med det formål at give de lokale parter på den enkelte byggeplads en introduktion i gældende løn- og arbejdsvilkår.

Et rummeligt arbejdsmarked

Overenskomstparterne er enige om at sætte fokus på arbejdspladsernes rummelighed med henblik på:

- 1) at fastholde virksomhedernes udsatte medarbejdere,
- 2) at nedbringe virksomhedernes sygefravær,
- 3) at gøre virksomheden og medarbejderne åbne overfor ansættelse på særlige vilkår, samt
- 4) at gøre virksomhederne og medarbejderne åbne overfor, at samfundets udsatte kan ansættes i virksomheden.

Uddannelse

Livslang læring er nødvendig for at fastholde og få nye medarbejdere til branchen.

Derfor er det vigtigt, at parterne har et særligt fokus på:

- rekruttering til branchen
- at skaffe praktikpladser
- efteruddannelse.

Arbejds miljø

Et godt arbejdsmiljø er et vigtigt element i virksomheden og for medarbejderne.

Nedslidning skal minimeres, derfor skal der være et øget fokus på arbejdsmiljøet i virksomhederne og på byggepladserne.

Der skal være et særligt fokus på de nye medarbejdere, der starter en uddannelse.

Produktivitet

Overenskomstparterne er enige om at sætte fokus på bedre produktivitet og indtjening til gavn for virksomhed og medarbejdere, ved anvendelse af akkord eller andre produktivetsfremmende aftaler gennem inddragelse af medarbejdere.

København, den 10. november 2021

Protokollat nr. 2 om implementering af ligelønsloven m.v.

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 medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller

praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

stk. 3.

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

§ 2.

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

stk. 2.

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

§ 2 a.

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

§ 3.

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

stk. 2.

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

er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3.

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

§ 4.

En arbejdsgiver med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de medarbejdere 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 medarbejderne 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 i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5

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

stk. 2.

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

§ 6.

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

stk. 2.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, 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-retslige forpligtelser.

Protokollat nr. 3 om udvalgsarbejde i EU

Overenskomstparterne er enige om at følge arbejdet med implementering af det reviderede udstationeringsdirektiv og udstationeringsloven. Parterne er i øvrigt enige om at have fokus på overenskomstens EU-konformitet.

Såfremt en af parterne mener at der er behov for at regulere overenskomsten for at sikre at den fortsat er EU-konform, optages der forhandlinger herom, med henblik på at foretage den nødvendige revision af overenskomsten i overenskomstperioden.

København, den 10. november 2021

Protokollat nr. 4 om indførelse af ID-kort på byggepladserne

Parterne er enige om at støtte op om initiativer til indførelse af et ID-kort, som skal bæres af de beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen. Det vil være en fordel for branchen at kortet indføres ved lov, så det gælder alle parter i byggebranchen.

Parterne er enige om at det vil være formålstjenligt, at kortet indeholder oplysninger, der kan identificere kortholderen bl.a. med foto, og oplysninger om de arbejdsmiljøfaglige kurser, kortholderen har gennemført samt dato og sted for disse.

For udenlandske ansatte vil det være formålstjenligt, at Arbejdstilsynets anerkendelse af arbejdsmiljøfaglige kvalifikationer opnået i udlandet fremgår af kortet.

København, den 10. november 2021

Protokollat nr. 5 om fair byggeri

Organisationerne er enige om at kriminalitet ikke hører til i den danske byggebranche. Der ses i den sammenhæng en negativ udvikling i form af stigende udnyttelse af medarbejdere, medarbejdere fra 3. lande uden rettigheder til ophold og arbejde i Danmark, omgåelse af moms og skatteregler, tyveri af både materialer og identiteter, alt sammen medvirkende til unfair konkurrence for organisationernes medlemmer. Vi er også enige om at værne om den danske model, herunder den respekt der er for ligeværdighed mellem virksomheder og ansatte. Organisationerne er derfor enige om, at der i perioden arbejdes med initiativer der kan oplyse om- og sætte fokus på denne udvikling, som vi sammen ønsker at bekæmpe. Dette kan både ske i form af initiativer vi selv sætter i værk, og i tæt samarbejde med relevante myndigheder. Ordningen kan udvides til også at omfatte øvrige af byggeriets organisationer der måtte blive enige om deltagelse. Hvis der bliver tale om fælles initiativer er der enighed om at de kan finansieres af fondsmidler.

København, den 10. november 2021

**Protokollat nr. 6
om oplysninger
om brug af underentreprenører**

Parterne er enige om at indgå følgende aftale:

”På begæring fra tillidsrepræsentanten eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke underentreprenører, der aktuelt udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet, CVR-nummer og adressen, som underentreprenøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underentreprenører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.”

Aftalen kan af parterne opsiges til bortfald med 6 måneders varsel til en overenskomstperiodes udløb.

København, den 10. november 2021

Protokollat nr. 7 Databeskyttelse

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaf tale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

**Protokollat nr. 8
om Byggeriets Arbejds miljøbus**

Parterne er enige om, at puljen til at drive BAM-BUS fortsætter med 12 øre pr. time og, at midlerne hentes i den oprettede samarbejdsfond for VVS og blikkenslagere.

København, den 10. november 2021

**Protokollat nr. 9
om styrkelse af det forebyggende
arbejds miljøarbejde**

Parterne er enige om vigtigheden af det forebyggende arbejds miljøarbejde i virksomhederne.

Et af kravene i lovgivningen er, at virksomhederne og de ansatte skal samarbejde om arbejds miljø. I virksomheder af en vis størrelse gøres dette gennem en arbejds miljøorganisation.

Parterne følger udviklingen på følgende områder:

- Etablering af arbejds miljøorganisation i virksomheder, hvor dette er påkrævet
- Den obligatoriske uddannelse for medlemmer af arbejds miljøorganisationen
- Den supplerende uddannelse på 2 dage det første funktionsår og 1½ dag hvert efterfølgende funktionsår er obligatorisk
- Arbejds miljøorganisationens opgave med både de strategiske og operationelle opgaver som følger af reglerne om samarbejde om arbejds miljø

Den årlige arbejds miljødrøftelse i alle virksomheder

Finansiering af ovenstående aktiviteter kan eventuelt ske gennem parternes etablerede fonde.

Parterne er enige om, at såfremt der sker eventuelle ændringer på lovgivningens side, optages nye drøftelser mellem parterne med henblik på en revision af protokollatet.

Såfremt parterne er enige om det, kan det besluttes, at initiativer iværksættes i overenskomstperioden.

København, den 10. november 2021

Protokollat nr. 10 om akkordarbejde og udvalg

I overenskomstperioden nedsættes der mellem organisationerne et udvalg for at fremme forståelsen for akkordarbejde samt for at undgå tvistigheder mellem medarbejdere og virksomheder.

Der kan aftales kurser og temadage for akkordarbejde, med én eller flere virksomheder og deres medarbejdere for at sikre en fælles forståelse af akkordarbejdet i henhold til Ventilationsprislisten, Rørprislisten/fjernvarmepreislisten og Landspriskuranten for blikkenslagerarbejde.

Hvis der er tale om møder med virksomheder og medarbejdere, er det virksomheden der dækker evt. omkostninger herved.

Akkordudvalg:

I akkordudvalget kan man behandle konkrete akkordspørgsmål mellem virksomhederne og medarbejderne. Når uoverensstemmelsen har været behandlet lokalt og enighed ikke kunne opnås, kan den ene af parterne anmode om at akkordudvalget inddrages.

Udgangspunktet er at akkordudvalgets løsningsmodel vil skulle følges af parterne i modsat fald videreføres sagen i henhold til de fagretlige regler.

København, den 10. november 2021

Protokollat nr. 11 Nye regler om efteruddannelse og efteruddannelse i opsigelsesperioden

Overenskomstparterne er enige om, at nedenstående regler træder i kraft, når kompetenceudviklingsfonden for VVS og blikkenslagere har opsparet en formue på 100.000 kr.:

§ 56 Efteruddannelse

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 og blikkenslagere.

Formål

Kompetenceudviklingsfond for VVS og blikkenslagere 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.

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, kan højst udgøre 85 % 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 PensionDanmark.

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. januar 2022 indbetaler virksomhederne årligt kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge.

Opkrævning af bidrag varetages af PensionDanmark, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, så det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne.

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](#). 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. protokollat 11.

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 arbejdsgiveren dokumenterede udgifter til kursusafgift og materialer, dog max. 1.500 kr. 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.

Overenskomsten [§ 55, 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.

§ 58 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 kompetenceudviklingsfond for VVS og blikkenslagere.

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 kompetenceudviklingsfond for VVS og blikkenslagere 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

København, den 10. november 2021

Protokollat nr. 12
Om vikarer

Ved tvister henvises til faglige voldgifter:

B103 - Promecon A/S

FV.2015.0004 - Halsnæs Smeden A/S.

Kendelser fra de ovennævnte faglige voldgifter indsættes som bilag i overenskomsten.

(Bilag M)

Protokollat nr. 13

Om forbedret arbejdsmiljø

Overenskomstparterne er enige om at nedenstående indsættes som protokollat nr. 13:

- at parterne i fællesskab skal løfte og forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladser indenfor byggeriet, så arbejdsulykker og nedslidning undgås og sygeperioder nedbringes,
- at alt arbejde på de danske byggepladser skal overholde reglerne i arbejdsmiljøloven,
- at et godt arbejdsmiljø er udgangspunktet for de arbejdsvilkår, som overenskomsterne bygger på og forudsætter,
- at arbejdsgiveren har ansvaret for at sikre, at arbejdsmiljøloven bliver overholdt, og at dette er en naturlig del af ledelsesretten,
- at virksomhederne skal sikre, at underentreprenører har indgående kendskab til den gældende arbejdsmiljølov og aktivt skal medvirke til, at reglerne om arbejdsmiljø overholdes i alle led i entreprisekæden,
- at medarbejdere straks skal søge instruktion og hjælp hos arbejdsgiver, hvis der opstår arbejdsmiljømæssige hindringer for arbejdets udførelse, der kan medføre overhængende risiko for sikkerhed og sundhed,
- at nærværende aftale ikke har til hensigt at overtage kontrollen med de områder, der i dag henhører under Arbejdstilsynets ressortområde. Aftalen skal alene anses som et supplement hertil,
- at overtrædelse af nærværende aftale ikke er bodspådragende og ikke kan behandles ved Arbejdsretten eller ved Faglig voldgift.

Protokollat nr. 14 Ventilationsprisliste

Det er aftalt mellem parterne, at ventilationsprislisten af 2020 udarbejdet af Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, anvendes af medarbejdere eller virksomhed, der er omfattet af VVS- og blikkenslageroverenskomsten, ved udførelse af ventilationsarbejde i akkord.

Protokollat nr. 15
Om organisationsaftale om de lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i parternes overenskomster skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes af parternes overenskomster. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Dansk Håndværk, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet kan opfordre virksomheden til over for en valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Protokollat nr. 16 Om gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i overenskomstens barselsregler.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Protokollat nr. 17

Om natarbejde og helbreds kontrol

1. Almindelige regler

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nedennævnte parter indgået følgende aftale om natarbejde:

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.

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.

2. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at følge nedenstående anbefalinger fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) om natarbejde med virkning fra 1. marts 2024:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- At gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer (se protokollat om gravides natarbejde).

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema, som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes de almindelige regler, jf. pkt. 1 i protokollatet.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

Aftalen ændrer ikke ved overenskomstens andre bestemmelser om natarbejde, herunder betalingen herfor.

Protokollat nr. 18
**Om standardaftale efter Datatilsynets anbefalinger om
ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af
arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger**

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

Datatilsynet har i "Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold" fastslået, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet.

Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og Dansk Håndværk er på denne baggrund enige om, at stille en standardaftale til rådighed, som lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefalinger, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-faciliteter i forbindelse med udførelsen af tillidsrepræsentantfunktionen.

Rækkevidde og opsigelse

Standardaftalen vedrører alene fordeling af ansvar og forpligtelser i henhold til databeskyttelsesreglerne i det omfang, tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen. Det er i aftalen forudsat, at tillidsrepræsentanten er dataansvarlig i forhold til de oplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i udøvelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant. Arbejdsgiver er ansvarlig for den tekniske opbevaring af data.

Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er Bilag N til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter. Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og Dansk Håndværk anbefaler dog, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne og revideres af parterne, såfremt der kommer ændringer hertil.

Såfremt Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og Dansk Håndværk ikke kan nå til enighed om at revidere standardaftalen, kan denne opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Bilag N om Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer

Indgået mellem [Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne) og [virksomhedens navn]

Mellem tillidsrepræsentanten/-erne (herefter "tillidsrepræsentanten") og virksomheden er der enighed om at tiltræde nedenstående standardaftale om tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger ved anvendelse af virksomhedens it-udstyr og it-systemer, og virksomhedens rolle som ansvarlig for opbevaring af oplysningerne.

1. Formål

1.1. Aftalen vedrører tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger som led i tillidsrepræsentanthvervet ved brug af arbejdsgiverens it-udstyr og it-systemer (i det følgende samlet benævnt "it-systemer"). Parterne er enige om at tillidsrepræsentanten skal have fornøden adgang til it-faciliteter.

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databeskyttelsesretlige rammer i de situationer, hvor tillidsrepræsentanten, som led i varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, behandler, herunder opbevarer, personoplysninger på et it-system, som virksomheden har stillet til rådighed for tillidsrepræsentanten. Aftalen sikrer, at virksomheden yder den nødvendige tekniske bistand til tillidsrepræsentanten med henblik på bl.a. at sikre:

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og

- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).
- Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

Det er alene tillidsrepræsentanten, der har adgang til de personoplysninger, som vedkommende behandler som led i sit hverv på virksomhedens it-system. Det er således tillidsrepræsentanten eller vedkommendes faglige organisation, der er dataansvarlig i forhold til behandling af personoplysninger, som foretages som led i hvervet. Der henvises dog til punkt 4.3. Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "Databeskyttelse i ansættelsesforhold".

3. De registreredes rettigheder

3.1 Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for opfyldelsen af de registreredes rettigheder, som de fremgår af databeskyttelsesforordningens kapitel III og databeskyttelseslovens §§ 22 og 23 i forhold til den behandling, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for. Der henvises endvidere til Datatilsynets "Vejledning om de registreredes rettigheder".

3.2. Tillidsrepræsentanten er i medfør af denne aftale ligeledes ansvarlig for at opfylde de registreredes rettigheder i forhold til virksomhedens opbevaring af personoplysninger, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for behandlingen af se pkt. 2. Derved sikres det, at virksomheden ikke behandler eller får adgang til flere oplysninger, end hvad virksomhedens formål med opbevaring af personoplysninger forudsætter.

3.3 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan efterleve forpligtelserne over for de registrerede.

3.4. Såfremt virksomheden modtager en henvendelse eller en anmodning fra en mulig registreret om udøvelsen af dennes rettigheder vedrørende tillidsrepræsentantens behandling af personoplysninger, sendes denne med frigørende virkning til besvarelse hos tillidsrepræsentanten uden ugrundet ophold.

3.5. Tillidsrepræsentanten behandler eventuelle klager fra registrerede, såfremt klagerne omhandler forhold, som tillidsrepræsentanten er dataansvarlig for i henhold til denne aftale.

3.6. Modtager virksomheden henvendelser eller en anmodning fra en registreret om udøvelse af dennes rettigheder vedrørende it-sikkerhedsspørgsmål, risikovurderinger, konsekvensanalyser, overførselsgrundlag og spørgsmål om databehandling, besvares disse af virksomheden.

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32, herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

4.2. Tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-systemer, sker på de generelle betingelser vedrørende sikkerhed, som virksomheden har fastsat, og som gælder for alle ansatte.

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde. Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden

må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

4.4. Hvis håndtering af brud på datasikkerheden eller en mistanke om brud på datasikkerheden medfører, at virksomheden i forbindelse med tilgangen til it-systemer, jf. pkt. 4.3., får adgang til de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler som led i sit hverv, skal virksomheden underrette tillidsrepræsentanten herom uden ugrundet ophold. Virksomheden oplyser tillidsrepræsentanten om, hvilke oplysninger der har været tilgået og berørt, samt årsagen hertil.

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

5.1. Virksomheden anmelder brud på datasikkerheden, som kan henføres til virksomhedens tekniske eller organisatoriske foranstaltninger ved tillidsrepræsentantens anvendelse af virksomhedens it-system i forbindelse med tillidsrepræsentantens hverv, til tilsynsmyndigheden, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 33.

5.2. Virksomheden orienterer uden ugrundet ophold tillidsrepræsentanten om sikkerhedsbruddet og om anmeldelsen heraf. Orienteringen skal indeholde de nødvendige oplysninger, for at tillidsrepræsentanten kan opfylde forordningens artikel 33 og 34, i tilfælde af at tillidsrepræsentanten ved samme databrud skal lave anmeldelse til Datatilsynet for de personoplysninger, tillidsrepræsentanten er ansvarlig for.

5.3. Tillidsrepræsentanten anmelder brud på persondatasikkerheden, som beror på tillidsrepræsentantens dataansvar – dvs. alle brud bortset fra brud omfattet af pkt. 5.1.

5.4 Virksomheden yder den tekniske bistand til tillidsrepræsentanten, der er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten, eller vedkommendes faglige organisation, kan foretage anmeldelse af et eventuelt brud, jf. pkt. 5.3.

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34.

Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

6.2 Virksomheden yder teknisk bistand til tillidsrepræsentanten i det omfang, dette er relevant og nødvendigt for, at tillidsrepræsentanten kan foretage underretning af de registrerede.

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder om påstand om bod, i det fagretlige system, såfremt aftalen er fulgt i sin helhed. På punkter, hvor standardaftalen afviges af de lokale parter, behandles uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven ved de almindelige domstole. Andre punkter i aftalen, der afviges, kan påtales og behandles efter de fagretlige regler. Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsiges aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Protokollat nr. 19
Om samarbejde, der sikrer ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen

Overenskomstsamarbejdet mellem Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og Dansk Håndværk bygger på en fælles målsætning om at sikre ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen til gavn for både medarbejdere og virksomheder.

I en brydningstid er det vigtigere end nogensinde før at sikre ordnede forhold i bygge- og anlægsbranchen. Ordnete forhold skaber nemlig tryghed og forudsigelighed, der styrker samarbejdet mellem arbejdsgiver og medarbejdere. Det sikrer samtidig fair konkurrence i branchen og modvirker social dumping, og danner derved grundlaget for en langsigtet, ansvarlig udvikling af bygge- og håndværksbranchen.

Overenskomstparterne er derfor enige om at styrke samarbejdet om at sikre ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen, så branchen også i fremtiden står stærkt, præget af høj faglighed, tryghed og fair konkurrence.

Overenskomstparterne vil i overenskomstperioden samarbejde om:

1. at fremme organiseringen af medarbejdere og virksomheder,
2. at gøre ordnede forhold til en konkurrence- og rekrutteringsfordel for både medarbejdere og virksomheder, herunder øge gennemsigtigheden i organiserede virksomheder,
3. at styrke dialogen og samarbejdet i organiserede virksomheder,
4. at kommunikere vigtigheden af at sikre ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen, herunder udfolde begrebet "ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen".

København, den 17. februar 2026.

Protokollat nr. 20
Om at fremme efteruddannelse og faglig opdatering

Løbende efteruddannelse og faglig opdatering er en afgørende forudsætning for at levere arbejde i høj kvalitet og for at fastholde og udvikle en høj faglighed i bygge- og håndværksbranchen.

Overenskomstparterne er derfor enige om, at en vedvarende og målrettet indsats for at fremme efteruddannelse og faglig opdatering er nødvendigt for at sikre, at bygge- og håndværksbranchen kan imødekomme fremtidens krav til kompetencer, kvalitet og udvikling.

Overenskomstparterne vil i overenskomstperioden samarbejde om:

1. at motivere og vejlede medarbejdere og virksomheder om løbende efteruddannelse,
2. at afsøge nye veje til løbende faglig opdatering af medarbejdere og virksomheder,
3. at kommunikere om vigtighed af løbende efteruddannelse og faglig opdatering.

København, den 17. februar 2026.

Bilag A

Ansættelsesbevis for timelønnede



Bilag A - ANSÆTTELSESKONTRAKT FOR TIMELØNNEDE

Omfattet af VVS- og Blikkenslageroverenskomsten indgået mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal

1. Parter

Arbejdsgiver: _____ CVR-nr. _____
Adresse: _____
Postnr. / by: _____
E-mail: _____
Telefonnr.: _____

Medarbejder: _____ CPR-nr. _____
Adresse: _____
Postnr. / by: _____
E-mail: _____
Telefonnr.: _____

2. Jobkategori

Medarbejderen er ansat som: _____

3. Overenskomst

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende VVS- og Blikkenslageroverenskomsten mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, hvori der bl.a. er fastsat regler for arbejdstid, lønudbetaling, opsigelsesvarsel, bidrag til arbejdsmarkedspension, akkordarbejde, overarbejdsbetaling, ferie- og søgnehelldagsbetaling, feriefridage, befordringsgodtgørelse, zonetillæg og varigheden af det fravær med løn, der er ret til, herunder løn under sygdom, barnets første sygedag samt barsel.

Der kan på virksomheden forekomme akkordarbejde eller andre produktivitetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

VVS- og Blikkenslageroverenskomsten kan hentes på www.dhv.dk.

4. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato: _____ Evt. anciennitet fra: _____

- Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset (angiv ophørsdato): _____
- Ansættelsesforholdet er begrænset til følgende opgave: _____

5. Arbejdssted

- Virksomhedens adresse, jf. pkt. 1.
 Medarbejderens bopælsadresse med følgende arbejdssted, jf. pkt. 1.
 Anden afdeling eller filial (adresse): _____

6. Arbejdstid

Medarbejder er ansat på fuldtid (37 timer pr. uge).

For de nærmere regler om arbejdstid dvs. den normale arbejdstid, overarbejde, weekendarbejde, deltid, flekstid, forskudt tid mv. henvises til overenskomsten samt eventuelle lokalaftaler.

7. Løn

Personlig timeløn på ansættelsestidspunktet udgør kr. _____

Den personlige timeløn tillægges pension, SH-bidrag og feriepenge efter overenskomstens regler.

Sæt kryds i et af felterne, hvis genebetaling for skur og/eller skiftende arbejdssteder er indeholdt i lønnen. Se nærmere herom i § 18 og § 19.

- Betaling for smuds er indeholdt i den aftalte løn og skal betales under sygdom, jf. overenskomstens § 18.
- Betaling for skiftende arbejdssteder er indeholdt i den aftalte løn og skal betales under sygdom, jf. overenskomstens § 19.
- Lønnen udbetales hver 14. dag
- Lønnen udbetales månedsvis bagud

Pengene overføres til: Reg.nr. _____ Kontonr. _____

8. Pension

Virksomheden indbetaler pension til PensionDanmark til medarbejdere, der er fyldt 18 år. Pensionsfordelingen følger den til enhver tid gældende VVS- og Blikkenslageroverenskomsten mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal om pension.

Forudsætningerne for indbetaling af pension:

- Medarbejderen er fyldt 18 år,
- 6 måneders anciennitet på overenskomstområdet, eller
- Medarbejderen har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold, eller
- I tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.

Ja – medarbejderen opfylder ovennævnte og vil få pension fra tiltrædelsesdatoen

Nej – medarbejderen er berettiget til pension fra: _____

9. Sygdom

Ved sygdom er medarbejderen forpligtet til at ringe til arbejdsgiveren senest kl. _____

10. Personalepolitik

Medarbejderen har fået udleveret virksomhedens personalehåndbog.

11. Opsigelse

Der henvises til den enhver tid gældende VVS- og Blikkenslageroverenskomsten mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal om opsigelsesvarsler.

12. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven og den til enhver tid gældende VVS- og Blikkenslageroverenskomsten mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal.

Medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse, der udgør 12,5 % af den ferieberettigede løn.

13. Feriefridage

Medarbejderen bekræfter at have afholdt _____ feriefridage i indeværende kalenderår.

14. Bibeskæftigelse

Har medarbejderen bibeskæftigelse ved ansættelsens begyndelse?

Ja – hvilken? _____

Nej

Opstartes der bibeskæftigelse under ansættelsesforholdet skal arbejdsgiver oplyses om dette. Bi-beskæftigelsen må ikke være uforenelig med det eksisterende arbejde.

15. Social sikring

I forbindelse med social sikring henvises der til nedenstående socialsikringsinstitutioner eller relevant lovgivning:

- Sygedagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om Sygedagpenge (sygedagpengeloven)
- Barselsdagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om ret til at holde orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)
- Arbejdsskader: Ved anerkendte erhvervssygdomme, Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring www.aes.dk. Ved anerkendte arbejdsulykker, arbejdsgivers forsikrings selskab:

Angiv forsikrings selskab: _____

16. Udstationerede medarbejdere til Danmark

Hvis medarbejderen er udstationeret i et andet land end det, hvor vedkommende normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger 4 på hinanden følgende uger, oplyses desuden de følgende supplerende oplysninger. Oplysningerne skal være medarbejderen i hænde inden arbejdets start.

Det land eller de lande i hvilket eller hvilke arbejdet udføres: _____

Den valuta, som lønnen udbetales i: _____

Oplysninger om eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier: _____

Hvorvidt medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres:

Ja

Nej – Hvis ikke, oplysning om vilkår for medarbejderens tilbage til hjemlandet:

Er der udstedt attester i forbindelse med udstationeringen?

Ja

Nej – Hvis ikke, oplysning om vilkår for medarbejderens tilbage til hjemlandet:

Oplysninger vedr. ordninger/godtgørelse af udgifter til:

Rejse: _____
Kost: _____
Logi: _____

Medarbejdere udstationeret til Danmark er desuden gjort bekendt med: <https://workplaceden-mark.dk/>.

17. Særlige vilkår

18. Underskrifter

Medarbejderen bekræfter ved sin underskrift af dette ansættelsesbevis ikke at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde samt at have modtaget personalehåndbogen, hvis der er sat kryds i pkt. 10.

Dette dokument er udarbejdet i to eksemplarer, og hver part modtager et underskrevet eksemplar.

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhed

Medarbejder

Bilag B Aftale om funktionærlignede ansættelse



Bilag B_ AFTALE OM FUNKTIONÆRLIGNENDE ANSÆTTELSE

Omfattet af VVS- og Blikkenslageroverenskomsten mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal|

1. Parter

Arbejdsgiver: _____ CVR-nr. _____
Adresse: _____
Postnr. / by: _____
E-mail: _____
Telefonnr.: _____

Medarbejder: _____ CPR-nr. _____
Adresse: _____
Postnr. / by: _____
E-mail: _____
Telefonnr.: _____
Pengeinstitut: _____ Reg.nr. _____ ~~Kontonr.~~ _____

2. Jobkategori

Medarbejderen er ansat som: _____

3. Overenskomst

Medarbejderen er omfattet af den til enhver tid gældende VVS- og Blikkenslageroverenskomsten mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, herunder § 8 om funktionærlignende ansættelsesvilkår, nærværende aftale samt eventuelle lokalaftaler i virksomheden. Vedrørende fravær med løn, herunder løn under sygdom, barnets første sygedag og løn under orlov henvises til VVS- og Blikkenslageroverenskomsten, som kan hentes på www.dhv.dk

4. Tiltrædelsesdato

Tiltrædelsesdato: _____ Evt. anciennitet fra: _____

- Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset (angiv ophørsdato): _____
 Ansættelsesforholdet er begrænset til følgende opgave: _____

5. Arbejdssted

- Virksomhedens adresse, jf. pkt. 1.
 Medarbejderens bopælsadresse med følgende arbejdssted, jf. pkt. 1.
 Anden afdeling eller filial (adresse): _____

6. Arbejdstid

Medarbejder er ansat på fuldtid (37 timer pr. uge).

For så vidt angår arbejdstid – den normale arbejdstid, weekendarbejde, deltidsbeskæftigelse og arbejde på speciel arbejdstid – henvises til overenskomstens § 8 vedrørende funktionærlignende ansættelser og eventuelle lokalaftaler. Overarbejde udføres i henhold til overenskomstens kapitel 4.

7. Løn og andre løndelev

Lønnen er aftalt til _____ kr. pr. måned, som udbetales månedvis bagud på samme dato som til virksomhedens funktionærer.

Ovenstående månedsløn er uden pension og særlig opsparing jf. § 8, stk. 9.

Eventuelt andre tillæg til lønnen: _____

Medarbejderen modtager fuld løn på søgnehellidage, fridage og feriefridage.

Tillæg for arbejde i skiftehold, betaling for ude- og rejsearbejde og genetillæg i øvrigt betales efter overenskomsten. Der kan i virksomheden forekomme akkordarbejde, bonusordninger eller andre produktivetsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

En gang om året tages lønnen for medarbejderen op til vurdering og eventuel regulering.

8. Rådighedsvagt

Rådighedsvagt i henhold til overenskomstens § 13? Ja Nej

Hvis nej, beskriv den individuelle aftale:

9. Ferie

Der ydes ferie i henhold til Ferieloven.

- Medarbejderen holder ferie med løn og ferietillæg
 Medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse

10. Pension

Arbejdsmarkedspension ydes efter overenskomstens kapitel 6. Er medarbejderen berettiget til arbejdsmarkedspension efter overenskomstens bestemmelser ved ansættelsen?

Ja Nej – medarbejderen er berettiget til pension fra: _____

11. Sygdom

Ved sygdom er medarbejderen forpligtet til at ringe til arbejdsgiveren senest kl. _____

Der ydes fuld løn under sygdom og tilskadekomst.

12. Bibeskæftigelse

Har medarbejderen bibeskæftigelse ved ansættelsens begyndelse?

Ja – hvilken? _____
 Nej

Opstartes der bibeskæftigelse under ansættelsesforholdet, skal arbejdsgiver oplyses om dette. Bibeskæftigelsen må ikke være uforenelig med det eksisterende arbejde.

13. Social sikring

I forbindelse med social sikring henvises der til nedenstående socialsikringsinstitutioner eller relevant lovgivning:

- Sygedagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om Sygedagpenge (sygedagpengeloven)
- Barseldagpenge: Medarbejderens kommune jf. Lov om ret til at holde orlov og dagpenge ved barsel (barselsloven)
- Arbejdsskader: Ved anerkendte erhvervsy sygdomme, Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring www.aes.dk. Ved anerkendte arbejdsulykker, arbejdsgivers forsikrings selskab:

Angiv forsikrings selskab: _____

14. Personalepolitik

Medarbejderen har fået udleveret virksomhedens personalehåndbog.

15. Opsigelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens § 2 om opsigelsesvarler.

Opsigelse fra medarbejderen

Ansættelsesforholdet kan efter prøveperioden opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Opsigelse fra virksomheden

Ansættelsesforholdet kan efter prøveperioden af virksomheden opsiges med følgende:

- Med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse sker inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)

- Med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- Med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- Med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse sker inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- Med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse sker herefter.

Uanset hvilken part, der opsiges ansættelsesforholdet, skal det ske skriftligt. Opsigelsen skal være modtageren i hænde senest den sidste dag i måneden.

Prøvetid

De første 3 måneder af ansættelsesforhold er aftalt prøvetid. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag i måneden af begge parter.

120-dagesreglen:

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

16. Udstationerede medarbejdere til Danmark

Hvis medarbejderen er udstationeret i et andet land end det, hvor vedkommende normalt arbejder, og arbejdets varighed overstiger 4 på hinanden følgende uger, oplyses desuden de følgende supplerende oplysninger. Oplysningerne skal være medarbejderen i hænde inden arbejdets start.

Det land eller de lande i hvilket eller hvilke arbejdet udføres: _____
Den valuta, som lønnen udbetales i: _____
Oplysninger om eventuelle ydelser i kontanter eller naturalier: _____

Hvorvidt medarbejderens tilbagevenden til hjemlandet godtgøres:

- Ja
 Nej – Hvis ikke, oplysning om vilkår for medarbejderens tilbage til hjemlandet: _____

Er der udstedt attester i forbindelse med udstationeringen?

- Ja
 Nej – Hvis ikke, oplysning om vilkår for medarbejderens tilbage til hjemlandet: _____

Oplysninger vedr. ordninger/godtgørelse af udgifter til:

Rejse: _____
Kost: _____
Logi: _____

Medarbejdere udstationeret til Danmark er desuden gjort bekendt med: <https://workplaceden-mark.dk/>.

17. Øvrige forhold

18. Underskrifter

Medarbejderen bekræfter ved sin underskrift af dette ansættelsesbevis ikke at lide af en kronisk eller anden sygdom, som vil have væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde samt at have modtaget personalehåndbogen, hvis der er sat kryds i pkt. 13.

Dette dokument er udarbejdet i to eksemplarer, og hver part har modtaget et underskrevet eksemplar.

Dato: _____

Dato: _____

Virksomheden _____

Medarbejder _____

Bilag C

Pension og Fleksjob

Mellem nedenstående parter er der enighed om følgende, gældende for ansættelsesforhold, der er omfattet af overenskomster indgået mellem parterne.

Parterne er enige om at fravige overenskomsternes obligatoriske bestemmelser om tilknytning til en bestemt pensionsordning for medarbejdere, der beskæftiges i et tilskudsberettiget fleksjob på følgende måde:

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

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbejderen, skal pensionbidraget indbetales til den pensionsordning, der er anført i den for ansættelsesforholdet gældende overenskomst.

Pensionsordningen skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet for medarbejderen.

Bilag D

Aftale om ferieoverførsel

Aftale om ferieoverførsel

Virksomhed:

Medarbejder:

1 Overført ferie

- 1.1 Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode
- 1.2 Der kan højst overføres 10 feriedage, og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode efter overførelsen af ferie, skal ferie afholdes.
- 1.3 Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andre feriehindringer er afskåret fra at holde ferie, overføres op til 20 dages årligt betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

2 Afvikling af overført ferie

Parterne har aftalt følgende om afvikling af den overførte ferie (sæt kryds)

- 2.1 Ferien holdes i perioden ____ / ____ 20 ____ til ____ / ____ 20 ____
- 2.2 Anden aftale (anføres her)

- 2.3 Hvis der ikke er enighed om lægning af overført ferie, placeres ferien efter samme retningslinjer som lægning af restferie.

3 Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførelse skal indgås skriftligt senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Overført ferie skal holdes forud for anden ferie.
- 3.3 Fratræder medarbejderen inden al overført ferie er afholdt, udbetales feriegodtgørelsen for de resterende overførte feriedage.
- 3.4 Aftale om afvikling af overført ferie kan kun ændres ved indgåelse af en ny aftale.
- 3.5 Feriegodtgørelse svarende til ovennævnte feriedage for medarbejderen udgør kr.: _____
- Beløbet udbetales ved ferieafholdelse eller i forbindelse med arbejdsforholdets ophør i virksomheden.
- 3.6 Såfremt der ikke laves aftale om overførsel af al ferie udover 4 uger (holdt i ferieåret), så vil arbejdsgiver automatisk udbetale for ferien udover 4 uger. Udbetalingen sker ved ferieafholdelsesperiodens udløb pr. 31. december.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag E

Virksomhedsaftale om arbejde i udlandet

Undertegnede organisationer er enige om, at den mellem parterne indgåede overenskomst alene er gældende på dansk territorium.

Ved arbejde i udlandet - herunder Færøerne og Grønland - må der individuelt aftales gensidigt bindende normalt ugentligt timetal.

Der er endvidere enighed om, at medarbejdere, der er udsendt til arbejde i udlandet, også er omfattet af den mellem nedenstående parter aftale om arbejdsmarkedspension.

Udsendte medarbejdere følger feriereglerne i overenskomsten mellem nedennævnte parter ved arbejde i udlandet.

1. VIRKSOMHEDSAFTALE OM ARBEJDE I UDLANDET

Mellem følgende virksomhed [x]

og medarbejderne [x] er indgået nedenstående aftale om udstationering af medarbejdere til arbejde i udlandet.

Kopi af aftalen skal straks efter indgåelsen tilsendes:

Dansk Håndværk
Islands Brygge 26
2300 København S

og

Blik- og Rørarbejderforbundet
Nyropsgade 14
1602 København V

og

Dansk Metal
Molestien 7
2450 København SV

Efter modtagelsen er der 8 dage til evt. indsigelse.

2. LØN- OG ARBEJDSFORHOLD

2.01 Lønforhold:

Inden for den aftalte arbejdstid betales minimallønnen som anvist i overenskomsten.

Forhandlinger om timelønsændring kan højst finde sted en gang årligt.

2.02 Ugesedler:

Lønningsugen følger kalenderugen. Ugesedlerne skal af medarbejderne sendes, afleveres eller telefaxes om fredagen.

2.03. Lønudbetaling:

Udbetaling af samtlige forfaldne lønninger og rejsegodtgørelse m.v. skal finde sted hver anden uge.

2.04 Akkord:

Akkordprislister og akkorderingsregler er som anvist i overenskomstens bestemmelser.

2.05 Tidsfrister:

De i overenskomstens fastsatte tidsfrister for aflevering af kritik og ugesedler samt akkordering, regnskaber m.v. skal i tilfælde, hvor virksomheden ikke har repræsentant på arbejdspladsen, betragtes som overholdt, når det inden for fristen er afsendt til virksomheden/medarbejderens adresse.

2.06 Arbejdstid:

Aftales der ikke bindende aftale om arbejdstiden jf. protokollat om arbejdstid af _____, kan en af følgende arbejdstider vælges:

a. 4-dages uge.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt over de 4 dage og forudsat, at ingen arbejdsdag er over 10 timer.

b. 5-dages uge.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer fordelt over de 5 dage og forudsat, at ingen arbejdsdag er over 10 timer.

c. Varierende uger.

Der kan etableres varierende uger fordelt over 2 lønperioder (2 x 2 uger), forudsat den daglige arbejdstid ikke overstiger 10 timer. Ingen uger er mindre end 32 timer og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

2.07 Overarbejde:

Regler for over-, nat-, søn- og helligdagsarbejde tilpasses det pågældende lands forhold herunder betalingen. Der skal tillægges 25 %, medmindre andet aftales.

2.08 Søn- og helligdag:

Søndage, danske og det pågældende lands helligdage samt 1. maj er fridag.

2.09 Ventetid/Materiale-mangel:

Må en medarbejder vente på materialer, beslag eller lignende, skal virksomheden, dersom intet andet arbejde anvendes af medarbejderen, betale ventetiden med den gældende minimallønssats. Dog skal medarbejderen skriftligt give virksomheden 24 timers frist (fridage medregnes ikke i tidsfristen) til at skaffe de manglende materialer til veje.

Ventetiden skal opgøres på ugesedlen. Sker dette ikke, er fordringen bortfaldet. Betalingen for ventetiden udbetales førstkommande lønudbetalingsdag.

2.10 Vejr-ligstop:

I tilfælde, hvor arbejdet på grund af vejrliget må indstilles eller ikke kan påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse, er medarbejderne forpligtet til at forblive på arbejdsstedet, medmindre andet aftales.

I perioder, indtil vejret bedres, kan virksomheden anvise andet arbejde og medarbejderne må ikke vægre sig ved at udføre et sådant anvist arbejde, indtil det afbrudte arbejde kan genoptages.

Såfremt det ikke er muligt at anvise andet arbejde, betales ventetiden med den gældende minimallønssats.

2.11 Transport:

Virksomheden afholder udgifter til transport af medarbejder og medarbejderens personlige værktøj og bagage.

Virksomheden sørger for at anvise logi af rimelig standard i nærheden af arbejdsstedet. (Hotel, kro eller lign.) Medarbejderen kan dog meddele eget logivalg.

I forbindelse med en af virksomheden varslet ferie ydes fri hjem- og udrejse.

2.12 Opsigelse:

Opsigelse sker i henhold til overenskomstens bestemmelser.

2.13 Skurforhold:

Det pågældende lands regler og kutyper.

2.14 Ulykkestilfælde under arbejdet:

Indtræffer under arbejdets gang et ulykkestilfælde, der bevirker indtægtstab for medarbejderen, betales personlig timeløn for resten af dagen.

2.15 Tillidsrepræsentantregler:

De i overenskomstens gældende regler.

2.16 Tvister:

Tvister behandles efter regler for behandling af faglig strid som anvist i overenskomsten, dog således at mægling/voldgift afholdes i Danmark.

2.17 Ferie- og særlig løn- og fritvalgsopsparing:

Den i overenskomsten aftalte ferieordning er gældende inkl. feriegaranti uanset aftalens varighed, så længe tilknytning til Dansk Håndværk er til stede.

2.18 Pension:

Den overenskomstmæssige pensionsordning er gældende.

3. FORPLIGTELSE INDEN UDREJSE

Forud for udrejsen indgås skriftlig aftale med den enkelte medarbejder om de på vedlagte bilag anførte forhold.

Endvidere skal følgende forhold være bragt i orden:

3.01 Udstationering i indtil 1 år:

Virksomheden drager omsorg for, at medarbejderen sikres ret til behandling for akut opståede sygdomme.

Hertil anvendes blanket E 111 ved henvendelse til sygesikringskontoret i medarbejderens bopælskommune.

3.02 Den sociale sikringsordning:

Endvidere skal virksomheden ved ansættelsesforholdets start drage omsorg for, at medarbejderen er omfattet af de sociale sikringsordninger.

Hertil anvendes blanket E 101, der i udfyldt stand indsendes til Socialministeriet.

Forevisning af blanket E 101 i EU-lande skal medføre fritagelse for at betale bidrag til de sociale sikringsordninger der.

Blanketten skal bæres og forevises myndigheden ved krav.

3.03 Forsikring:

I arbejdsforholdet forsikrer virksomheden medarbejderen på lige fod som i Danmark, herunder erhvervsansvarsforsikring også på lige fod som i Danmark.

Endvidere tegnes forsikring for hjemtransport under sygdom og tilskadekomst.

3.04 Skatteforhold:

Medarbejdernes personlige skatteforhold er virksomheden uvedkommende. Under ansættelsen kan ingen af aftaleparterne ved at ændre tilhørsforhold til andet land påføre modparten yderligere pligter.

4. MISLIGHOLDELSE AF ANSÆTTELSESFORHOLDET

4.01

Såfremt en af parterne misligholder ansættelsesforholdet, kan dette ophæves uden varsel.

4.02

Hjemrejse vil blive arrangeret af virksomheden ved først givne lejlighed.

4.03

Ved uoverensstemmelse om årsagen til hjemsendelse skal denne straks ved medarbejderens hjemkomst, senest 7 dage efter, afprøves ved en fagretlig behandling mellem organisationerne.

4.04

Såfremt hjemsendelse er berettiget, godtgør medarbejderen virksomheden de erholdte rejseudgifter til hjemrejsen.

4.05

Har virksomheden misligholdt ansættelsesforholdet, står det medarbejderen frit, hvorvidt han vil afbryde kontraktforholdet. Hjemrejsen betales i dette tilfælde af virksomheden.

4.06

Ved misligholdelse af en af parterne i ansættelsesforholdet, som ikke fører til umiddelbar ophævelse af dette, kan modparten foretage indberetning til sin organisation i Danmark, der inden 7 dage fra indberetningens modtagelse skal etablere en fagretlig behandling med den modstående organisation.

4.07

Uanset hvem af parterne, der måtte afbryde ansættelsesforholdet, kommer tilgodehavende løn, bonus, akkordoverskud m.m. til udbetaling ved første lønudbetaling efter kontraktens ophør.

4.08

Uomtvistede beløb udbetales ved førstkomende mulige lønudbetaling.

4.09

Hvor der opstår force majeure, kan virksomheden til enhver tid hjemsende medarbejderen uanset kontraktens indhold.

4.10

Det er virksomhedens pligt i videst muligt omfang at give medarbejderen oplysninger om de arbejds- og opholdsforhold, der måtte være på destinationen

5. OPHÆVELSE

5.01 Ophævelse:

Nærværende aftale kan af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel dog tidligst til udløb efter opfyldelse af indgået ansættelseskontrakt.

Den

For virksomheden

For medarbejderne

Nærværende virksomhedsaftale og vedlagte ansættelseskontrakt anbefales af organisationerne.

Bilag F

Uddrag af bekendtgørelse om indretning af byggepladser og lignende arbejdssteder

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010.

Kapitel 9

Velfærdsforanstaltninger

§ 60

Arbejdsgiveren skal sørge for, at medarbejderen under arbejdet har adgang til:

- Toilet, der er aflåseligt,
- Spiserum med adgang til drikkevand i nærheden,
- Håndvask med rindende koldt og varmt vand,
- Omklædningsrum,
- Brusebad, jf. dog stk. 2
- Soveplads, hvis der på arbejdsstedet udføres tjeneste med tilladelse til at sove.

Stk. 1

Ved arbejde, hvor medarbejdernes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger, og hvor vand- og kloaktilslutning ikke er umiddelbart muligt, skal brusebad kun etableres, hvis arbejdet:

er meget støvende eller på anden måde stærkt tilsmudsende, medfører risiko for forurening med materialer, der er smittefarlige, medfører fare for at komme i berøring med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed eller sundhed er vigtigt at få fjernet fra huden, eller hindre spredning af, eller udsætter medarbejderen for høje temperaturer, eller er forbundet med stor fysisk anstrengelse.

Stk. 2

Gravide kvinder og ammende mødre skal have mulighed for at hvile sig liggende under passende forhold.

Stk. 4

Ansatte, der under arbejdet har risiko for at blive forurenede med materialer, der kan være smittefarlige, eller komme i berøring med stoffer og materialer, som det af sikkerheds- eller sundhedshensyn er vigtigt at få fjernet fra huden, skal benytte de faciliteter, som tjener til at hindre påvirkning fra eller spredning af de pågældende stoffer eller materialer. Indtagelse af mad og drikke må ikke finde sted i arbejdsrum, hvor der udføres arbejde af nævnte karakter.

§ 61

Faciliteterne skal etableres på eller i umiddelbar nærhed af byggepladsen og være til rådighed fra arbejdets begyndelse.

Stk. 2

Faciliteterne kan dog helt eller delvis etableres på et samlingssted uden for byggepladsen ved arbejde, hvor medarbejdernes beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger.

Etablering af faciliteter på et samlingssted kan desuden ske ved anlægsarbejde, hvor byggepladsen flytter sig under fremføring af anlægget som fx ved vejbygning og ledningsarbejde.

§ 62

Faciliteterne skal være hensigtsmæssigt beliggende i forhold til hinanden og de enkelte arbejdssteder og have gode adgangsforhold. Der må højst være en afstand af 200 meter eller en transporttid på 5 minutter til toilet.

Stk. 2

Toiletter, håndvaske og brusebade skal findes i et antal, så der er mindst:

1 toilet for hver 15 medarbejdere

1 håndvask for hver 5 medarbejdere og

1 brusebad for hver 10 medarbejdere.

§ 63

Faciliteterne kan etableres i skurvogne, skure, pavilloner, eksisterende bygninger m.v. Hvis faciliteterne etableres i skurvogne eller andre flytbare enheder, skal disses størrelse og indretning opfylde kravene i bekendtgørelsen om indretning af skurvogne og lignende, jf. dog § 64. Etableres faciliteterne på anden måde, fx i bygninger på stedet, skal disses brugsværdi have en lignende standard.

Stk. 2

Hvis varigheden af arbejdet eller samlingsstedet er mere end 2 måneder, skal toiletterne tilsluttes kloak.

Stk. 3

Hvis varigheden af arbejdet eller samlingsstedet er mindre end 2 måneder, skal toiletterne tilsluttes kloak, hvis kloak er fremført til byggepladsen, og tilslutning kan ske uden rendegravning eller lign. jf. dog § 64.

§ 64

I forbindelse med arbejde, hvorved der hos den enkelte arbejdsgiver er højst 4 beskæftiget, og de andre medarbejders beskæftigelse på byggepladsen ikke overstiger 2 uger, kan faciliteterne etableres i andre flytbare enheder end dem, der kræves efter § 63, såfremt de er egnede og forsvarligt indrettede. Der kan desuden anvendes afløbsfrit toilet.

§ 65

Stk. 1

I forbindelse med anlægsarbejde, hvor byggepladsen flytter sig under fremføringen af anlægget, og hvor faciliteterne ikke etableres på et samlingssted, men etableres løbende i umiddelbar nærhed af byggepladsen, finder §§ 60-64 anvendelse med følgende lempelser:

Toiletter kræves ikke tilsluttet kloak.

Samme rum kan benyttes til omklædning og spisning. Dette gælder dog ikke, hvis faciliteterne etableres fælles for flere arbejdsgivers medarbejdere, eller der findes brusebad.

Brusebad kræves kun, hvis vand- og kloaktilslutning er umiddelbart mulig. Brusebadet skal dog etableres, hvis arbejdet:

- a)
er meget støvende eller på anden måde stærkt tilsmudsende,
- b)
medfører risiko for forurening med materialer, der er smittefarlige,
- c)
medfører fare for at komme i berøring med stoffer og materialer, som det af hensyn til sikkerhed og sundhed er vigtigt at få fjernet fra huden, eller
- d)
udsætter medarbejderen for høje temperaturer eller er forbundet med stor fysisk anstrengelse.

§ 66

Hvor der anvendes afløbsfrit toilet, skal dette have samme hygiejniske standard som toiletter med vandudskyldning.

§ 67

Faciliteterne kan være fælles for flere arbejdsgiveres medarbejdere under forudsætning af, at kravene til faciliteterne i §§ 60-66 er opfyldt i forhold til det antal medarbejdere, som samtidig har dem til rådighed. Faciliteterne på byggepladsen må ikke være til rådighed for andre end de pågældende arbejdsgiveres medarbejdere.

Stk. 2

Kvinder og mænd skal enten have adskilte omklædningsrum og baderum eller mulighed for at benytte samme rum hver for sig.

§ 68

Rummene skal opvarmes i nødvendigt omfang, så der under benyttelsen er en temperatur på mindst 18° C.

Stk. 2

Rummene skal holdes ryddelige og rene og forsvarligt vedlige.
Rummene må ikke benyttes til uvedkommende formål.

§ 69

Stk. 1

Hvis medarbejdernes sikkerhed eller sundhed gør det nødvendigt, navnlig på grund af arbejdets art, antallet af medarbejdere eller byggepladsens afsides beliggenhed, skal arbejdsgiveren stille lettilgængelige opholdsrum og/eller indkvarteringslokaler til rådighed.

Stk. 2

Hvis der ikke findes sådanne lettilgængelige rum eller lokaler, skal der stilles andre faciliteter til medarbejderne til rådighed.

Stk. 3

Medarbejderne skal have adgang til sovepladser, et tilstrækkeligt antal sanitære installationer, spiserum, hvilerum og det nødvendige antal skabe, borde og stole med ryglæn. Brugsværdien af disse velfærdsforanstaltninger skal have en standard, der svarer til de i § 60 nævnte foranstaltninger.

Stk. 4

Der skal ved indretningen af faciliteterne tages hensyn til, om der både er mandlige og kvindelige medarbejdere.

§ 70

Såfremt der på en byggeplads foreligger særlige forhold i forbindelse med snævre pladsforhold eller trafik hensyn, som ikke gør det muligt at opfylde bestemmelserne i § 62, stk. 2, § 63, kan disse fraviges i det omfang, det er nødvendigt.

Stk. 2

Der skal i så fald, inden arbejdet påbegyndes, foreligge en dokumentation herfor og en plan for, hvorledes velfærdsforanstaltningerne skal gennemføres. Dette materiale skal være tilgængeligt for medarbejderne.

Bilag G
Arbejdstilsynets bekendtgørelse
Nr. 779 af 28. maj 2020

Indretning af skurvogne og lignende

I henhold til § 35, stk. 1, § 43, stk. 1 og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020, fastsættes efter bemyndigelse:

Kapitel 1
Område og almindelige bestemmelser

§ 1

Hvor der efter reglerne om arbejdsstedets indretning etableres velfærdsfaciliteter i skurvogne, skure eller lignende enheder, der er flytbare i sin helhed eller i moduler (i det følgende benævnt skurvogne), skal indretningen af disse opfylde kravene i denne bekendtgørelse, medmindre andet følger af reglerne om arbejdsstedets indretning.

§ 2

Den, der overdrager, udlejer, overlader eller udstiller skurvogne som velfærdsforanstaltninger, skal sørge for, at skurvognene, når de udleveres til brug eller udstilles, har en indretning og størrelse, der opfylder kravene i denne bekendtgørelse.

Kapitel 2 - Indretning

Toilet

§ 3

Toiletrum skal have et gulvareal på mindst 0,95 m² og være forsynet med en aftræksventil på mindst 100 cm², mekanisk ventilator eller lignende. Der skal indrettes et aflåseligt toiletrum for hver 15 personer. I toiletrummet skal det være muligt at komme af med sanitært affald.

Stk. 2

Toilettet skal være forsynet med vandudskyldning og kunne tilsluttes kloak. Hvor det er nødvendigt eller hensigtsmæssigt skal toilettet være monteret med en kværn med tilstrækkelig kapacitet, der eventuelt er tilsluttet en opsamlingstank, jf. dog § 17, stk. 1.

Stk. 3

Bestemmelsen i stk. 2 gælder ikke skurvogne, der anvendes under forhold, hvor der efter reglerne om arbejdsstedets indretning ikke kræves kloaktilslutning, men toilettet skal have samme hygiejniske standard som toilet med vandudskyldning.

Spisefaciliteter

§ 4

Spiserum skal have et gulvareal, der udgør mindst 0,9 m² pr. person, der benytter det, samtidigt med et tillæg på 1 m² til det samlede gulvareal.

Stk. 2

Spiserum skal være særskilt. Mad og drikke skal kunne opbevares sundhedsmæssigt forsvarligt. Der skal være et køleskab, og der skal være mulighed for at varme mad, vand til kaffe og lignende jf. dog § 17, stk. 2.

Stk. 3

Spisepladsen skal indeholde et antal borde og siddepladser, der står i passende forhold til antallet af brugere.

Stk. 4

Rummet skal være forsynet med mindst to aftræksventiler på mindst 100 m² pr. ventil, mekaniske ventilatorer eller lignende.

Stk. 5

Spiserummet skal være forsynet med et vinduesareal svarende til mindst 10% af gulvarealet. Mindst ét vindue skal kunne åbnes og kunne fungere som redningsåbning.

Stk. 6

Vinduer skal være forsynede med solafskærmning, f.eks. gardiner.

Omklædnings-, vaske- og brusefaciliteter

§ 5

Omklædningsrums gulvareal skal udgøre mindst 1 m² for hver person.

Stk. 2

Rummet skal være forsynet med to aftræksventiler på mindst 100 cm², mekaniske ventilatorer eller lignende.

Stk. 3

Rummet skal være udstyret og indrettet, så følgende krav er opfyldt:

1. Gangtøj og arbejdstøj skal kunne opbevares adskilt, enten i 2 skabe til hver person eller i et lodret opdelt skab.
2. De indvendige mål i skabene skal mindst være 25 cm x 50 cm x 170 cm. Målene skal i et opdelt skab mindst være 50 cm x 50 cm x 170 cm.
3. Skabene skal være aflåselige og forsynet med hylde.
4. Skabene skal være ventilerede til det fri, f.eks. ved fælles aftræk.
5. I forbindelse med skabene skal der være anbragt en bænk.
6. Arbejdstøj skal kunne tørres i et tørreskab i skurvognen, jf. dog § 17, stk. 3 og § 18.

Stk. 4

Der skal være indvendig adgang i skurvognen fra omklædningsrum til vaske- og brusefaciliteter, der skal opfylde følgende krav:

1. Håndvaske skal være forsynet med rindende koldt og varmt vand. Der må højst være 5 personer om 1 håndvask. I stedet for håndvaske kan der indrettes vaskerende med mindst 1 blandingsbatteri for hver 5 personer. Gulvarealet omkring hver håndvask eller blandingsbatteri skal mindst udgøre 1 m².
2. Ved håndvaske skal der være mulighed for at have de fornødne rensedmidler, jf. dog § 17, stk. 1.
3. Brusebade skal være forsynet med rindende varmt og koldt vand. Der må højst være 10 personer om 1 brusebad.
4. Brusebadet skal have et forrum med aflåselig dør, siddeplads og mulighed for ophængning eller aflægning af rent og beskidt tøj på en hensigtsmæssig måde. Forrummet skal kunne holdes tørt under brug af badet. Gulvarealet i brusebadet og forrummet skal tilsammen være mindst 1,8 m², jf. dog § 17, stk. 4 og § 18.
5. Der skal være udluftning ved brusebade i tilstrækkeligt omfang ved mekanisk ventilation, jf. dog § 17, stk. 5.

Isolering

§ 6

Ydervægge, lofter, gulve m.v. skal være isolerede med en isoleringsevne mindst svarende til 75 mm isoleringsmateriale med en lambda-værdi på 0,039 W/moC.

Stk. 2

Vinduer skal være forsynede med termoruder eller tilsvarende med en U-værdi, der ikke overstiger 1,5.

Indvendige vægge og gulvbelægning

§ 7

Indvendige vægge og gulvbelægning skal bestå af let afvaskelige materialer.

Lofthøjde

§ 8

Rummenes fri højde skal være mindst 2,10 m. I meget store enheder (pavilloner) skal højden dog mindst være 2,30 m.

Belysning

§ 9

Der skal findes kunstig belysning med en belysningsstyrke på mindst 200 lux målt 85 cm over gulvet i alle skurvognens rum.

Opvarmning

§ 10.

Rummene skal kunne opvarmes til mindst 18°C.

Kapitel 3 - Dispensation og klage

§ 11

Direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og forsvarligt.

§ 12

Afgørelser efter denne bekendtgørelse kan påklages efter Arbejds miljølovens § 81.

Kapitel 4 - Straf

§ 13

Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller fængsel i ind til 2 år den, der:

1. overtræder §§ 2-10,
2. ikke efterkommer afgørelser, herunder påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til denne bekendtgørelse, eller
3. tilsidesætter vilkår for dispensationer efter bekendtgørelsen.

§ 14

For overtrædelse af §§ 2-10 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selvom overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsættelig eller uagtsom. Det er en betingelse for bødeansvaret, at overtrædelsen kan tilregnes en eller flere til virksomheden knyttede personer eller virksomheden som sådan. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

Kapitel 5 - Ikrafttræden m.v.

§ 16

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. juli 2020.

Stk. 2

Bekendtgørelse nr. 775 af 17. september 1992 om indretning af skurvogne og lignende ophæves.

§ 17

§ 3, stk. 2, 2. pkt., § 5 stk. 4, nr. 2 og § 5, stk. 4, nr. 4, 1. og 2. pkt., finder kun anvendelse på skurvogne og lignende omfattet af denne bekendtgørelse, der er produceret den 1. juli 2021 eller senere.

Stk. 2

Skurvogne og lignende, der er produceret tidligere end den 1. juli 2021, skal kun være forsynet med køleskab, jf. § 4, stk. 2, hvor det er muligt.

Stk. 3

I skurvogne og lignende, der er produceret tidligere end den 1. juli 2021, skal arbejdstøj kunne tørres, enten når det befinder sig i skabene eller på en fælles bøjlestang, hvis skurvognen og lignende ikke har tørreskab som angivet i § 5, stk. 3, nr. 6.

Stk. 4

I skurvogne og lignende, der er produceret tidligere end den 1. juli 2021, skal gulvarealet i forbindelse med hvert brusebad inkl. installation være mindst 1 m², hvis skurvognen og lignende ikke er indrettet som angivet i § 5, stk. 4, nr. 4, 3. pkt.

Stk. 5

Skurvogne og lignende, der er produceret tidligere end den 1. juli 2021, skal kun være forsynet med mekanisk ventilation, jf. § 5, stk. 4, nr. 5, så vidt det er muligt.

Stk. 6

I skurvogne og lignende, der er produceret tidligere end den 1. juli 2021, skal vinduer være forsynede med 2 lag glas eller lignende eller bestå af termoruder, hvis skurvognen og lignende ikke er indrettet som angivet i § 6, stk. 2.

§ 18

§ 5, stk. 3, nr. 6 og § 5, stk. 4, nr. 4 gælder ikke for »miljøvogne«, der er indrettet til arbejde med asbest.

Bilag H

Ungarbejdere og forpraktikanter

Aftale om forpraktik mellem Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal

Baggrund

Frafaldet på erhvervsuddannelserne er bekymrende. Det er organisationernes vurdering, at en del af dette frafald kan undgås, hvis de - som vælger uddannelse - har bedre praktiske forudsætninger for at vurdere og fornemme om branchen/uddannelsen er noget for dem.

Forpraktikken kan med fordel også bruges som introduktion til bygge- og anlægsbranchen for unge med anden etnisk baggrund.

Formål

Formålet med forpraktik for unge er følgende:

- at virksomheden og den unge får mulighed for at opbygge et samarbejde, som efterfølgende ville kunne resultere i en uddannelsesaftale

- at virksomheden får mulighed for at danne sig et indtryk af den unges personlige, almene og faglige kvalifikationer, og om disse passer ind i faget og virksomhedens organisation

- at den unge via relevant arbejde får afprøvet evner og interesse for det valgte fag

- at mindske frafaldet blandt lærlinge

- at skabe flere potentielle praktikpladser blandt flere virksomheder

Rammer

Forpraktikaftaler kan kun være gældende for unge, der er fyldt 15 år, og indtil de fylder 18 år.

Virksomheden skal være godkendt som praktikvirksomhed til at uddanne lærlinge indenfor det fag, forpraktikanten ønsker at uddanne sig, idet 217 aftalen indgås med den hensigt, at der i forlængelse af forpraktikforløbet indgås ordinær uddannelsesaftale.

Forpraktikaftalen har en længde på maks. 6 måneder, men kan efter aftale mellem virksomheden og forpraktikanten være kortere.

Hele forpraktikforløbet er omfattet af den til enhver tid gældende overenskomst på uddannelsesområdet indgået mellem henholdsvis Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal.

Ved aftalens start udleveres mindst et sæt arbejdstøj og sikkerhedsfodtøj.

Aftalen kan til enhver tid skriftlig opsiges af begge partner med 5 arbejdsdages varsel. Opsiger virksomheden forpraktikaftalen inden aftalens udløb, skal virksomheden skriftlig begrunde, hvorfor forpraktikanten ikke kan fuldføre forpraktikaftalen.

Kopi af opsigelse skal sendes til Det faglige Udvalg og Dansk Håndværk.

Forpraktikaftalen bortfalder automatisk ved aftalens afslutningsdato og ved indgåelse af ordinær uddannelsesaftale.

Der kan individuelt aftales kortere arbejdstid i de tilfælde, hvor forpraktikanten har behov for sproglig og boglig opkvalificering.

Kopi af forpraktikaftalen skal indsendes til Det faglige Udvalg og Dansk Håndværk.

Virksomhedens forpligtelser

Virksomheden sikrer, at forpraktikanten under hele aftaleperioden knyttes til en voksen uddannelsesansvarlig kontaktperson. Den uddannelsesansvarlige kontaktperson skal ved aftalens start sikre, at forpraktikanten modtager en grundig arbejdsmiljømæssig instruktion vedrørende fagets arbejdsopgaver.

Virksomheden giver løbende instruktion og fører effektivt tilsyn med, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Virksomheden giver forpraktikanten en begyndende indsigt i fagets arbejdsopgaver og tilrettelægger forpraktikantens deltagelse i arbejdsopgaver med sigte på at vedkommende - på "begynderstadiet" - tilegner sig det anvendte fagsprog og bliver motiveret til en erhvervsuddannelse.

Virksomheden tegner en lovpligtig arbejdsskadeforsikring, der er dækkende under hele aftaleperioden.

218

Forpraktikantens forpligtelser

Deltage i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start. Følge de instrukser som virksomheden - og øvrige medarbejdere - giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver.

Følge virksomhedens almindelige personaleadministrative bestemmelser, som er fastlagt og udleveret af virksomheden herunder:

- anmeldelse af sygdom eller andet fravær
- underretning om bopæl.

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynet bekendtgørelse

nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8, vedrørende bemyndigelser og dispensationer m.v.

Senest ændret ved bekendtgørelse nr. 1531 af 15. december 2017.

Ansættelsesaftale

Organisationerne udarbejder en standardaftale samt en vejledning.

Bilag I

Hovedaftalen af 31. oktober 1973

med ændringer pr. 1. marts 1981,
pr. 1. marts 1987 og pr. 1. oktober 1992

mellem

Dansk Arbejdsgiverforening og
Landsorganisationen i Danmark

er gældende for overenskomstforholdet

§ 1

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, eventuelt under hovedorganisationernes medvirken, forpligter hovedorganisationerne og deres medlemmer sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for hovedorganisatoriske rammer. Som organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende hovedaftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

§ 2

Stk. 1

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i "Norm for Regler for behandling af faglig Strid" eller i kollektiv overenskomst. Sympatistrejke eller sympatilockout kan i øvrigt etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

Stk. 2

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. Undtaget herfra er alene arbejdsstandsninger i de i "Normen", § 5, stk. 2, nævnte tilfælde.

Stk. 3

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives den anden hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes. Ved varsling af retshåndhævende arbejdsstandsning nedsættes de ovenfor anførte varsler til henholdsvis mindst 7 dage og mindst 3 dage.

Stk. 4

Såvel hovedorganisationerne som de under dem hørende organisationer samt øvrige af Hovedaftalen bundne organisationer er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridig arbejdsstandsning finder sted at søge at få den bragt til ophør.

Stk. 5

Som strejke eller lockout betragtes det, hvis værksteder eller arbejdspladser systematisk affolkes eller efterhånden lukkes.

Stk. 6

Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part.

Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

§ 3

Stk. 1

Overenskomster afsluttet mellem hovedorganisationerne skal respekteres og efterkommes af alle under dem hørende organisationer under vedkommende hovedorganisations ansvar.

Stk. 2

Uoverensstemmelse om, hvorvidt der består overenskomst, afgøres

ved Arbejdsretten, medmindre parterne er enige om at lade spørgsmålet afgøre ved faglig voldgift. Uoverensstemmelse om, hvilket område en overenskomst har, afgøres ved faglig voldgift.

§ 4

Stk. 1

Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening til enhver tid gældende aftaler.

Stk. 2

Såfremt der uden noget forbehold er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejderne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad fagretlig vej.

Stk. 3

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter efterfølgende regler. Hovedorganisationerne anbefaler, at sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

- a. Såfremt der foretages afskedigelse af en arbejdstager, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder, har den pågældende arbejdstager ret til at begære skriftlig oplysning om grunden til afskedigelsen.
- b. Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen kræves behandlet lokalt mellem repræsentanter for virksomhedens ledelse og dens arbejdstagere. Den lokale forhandling skal være afsluttet inden for en frist af 14 dage fra underretning om afskedigelse. Såfremt arbejdsgiveren har afgivet åbenbart urigtige

oplysninger om grunden til afskedigelsen, som er af væsentlig betydning for sagen, regnes ovennævnte frist fra det tidspunkt, hvor arbejdstagersiden blev eller burde være blevet bekendt med de korrekte oplysninger. Den lokale forhandling skal dog være afsluttet inden 3 måneder fra underretning om afskedigelsen.

- c. Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.
- d. Opnås der ikke herved enighed, har det interesserede fagforbund (eventuelt centralledelse) ret til at indgive klage til et af hovedorganisationerne nedsat Afskedigelsesnævn. Klagen skal være Afskedigelsesnævnets sekretariat og den modstående organisation i hænde inden for en frist af 7 dage efter afslutningen af organisationernes forhandling. Regler om Afskedigelsesnævnets sammensætning og sagsbehandling fastsættes i en forretningsorden for nævnet.
- e. Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Hvis nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste det sidste år.
- f. Såfremt der for Afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling

end i henhold til Hovedaftalens bestemmelser, skal Afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

§ 5 (udgået)

Note

Hovedorganisationerne er enige om, at der fortsat er forskel på lederes og almindelige lønmodtageres retlige stilling, således som det bl.a. fremgår af retspraksis.

Såfremt fjernelse af Hovedaftalens § 5 giver anledning til organisatoriske problemer på arbejdsmarkedet, vil parterne indgå i en drøftelse herom med henblik på at løse problemerne.

§ 6

Stk. 1

Hovedorganisationerne vil modvirke forsøg på at holde medarbejdere uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter eller aktier, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Stk. 2

Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der udover ejerskabet vægt på, om den pågældende medejer kan afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

§ 7

Stk. 1

Opsigelsesfristen for overenskomster angående priskuranter og øvrige arbejdsforhold er 3 måneder, medmindre andet er aftalt.

Stk. 2

Selv om en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 2.

§ 8

Stk. 1

Hovedorganisationerne er enige om, at der skal indføres tillidsrepræsentantsregler i de kollektive overenskomster, hvor arbejdsforholdets karakter gør det muligt.

Stk. 2

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til de herfor gældende bestemmelser i den kollektive overenskomst, kan arbejdsforholdet, medmindre opsigelsen skyldes arbejdsmangel, ikke afbrydes, før dennes organisation har fået lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge og afsluttes hurtigst muligt.

Stk. 3

Hvis en tillidsrepræsentant afskediges, fordi arbejdsmangel giver tvingende grund hertil, kan arbejdsforholdet ikke afbrydes i varselsperioden, jf. stk. 4, før dennes organisation har haft lejlighed til at prøve berettigelsen ved fagretlig behandling. Denne skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden 1 uge.

Stk. 4

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder den særlige varslingspligt i den kollektive overenskomst, i henhold til hvilken tillidsrepræsentanten er valgt. I sådanne tilfælde har tillidsrepræsentanten krav på det almindelige opsigelsesvarsel, der er gældende ifølge den kollektive overenskomst.

Stk.

Aktes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2, 3 og 4.

§ 9

Stk. 1

Hovedorganisationerne vil fremme et godt samarbejde mellem organisationerne og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne gennem samarbejdsudvalgene eller andre egnede organer.

Stk. 2

Der må ikke fra nogen side lægges hindringer i vejen for, at en

arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

§ 10

Stk. 1

I tilfælde af påstået brud på denne Hovedaftale såvel som, hvis der påstås at være begået brud på nogen anden kollektiv overenskomst indgået af hovedorganisationerne eller af deres medlemmer, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Stk. 2

Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, jf. § 2, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

Stk. 3

Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4

Såfremt parterne er enige herom, kan det berammede fællesmøde afholdes telefonisk.

Stk. 5

På fællesmødet skal de til grund for uoverensstemmelsen liggende omstændigheder klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

§ 11

De under hovedorganisationerne hørende foreninger og virksomheder kan ikke ved at træde ud af hovedorganisationerne løse sig fra de forpligtelser, disse ved nærværende Hovedaftale er gået ind på. De vedbliver at stå ved magt, indtil denne Hovedaftale er bortfaldet efter opsigelse af en af hovedorganisationerne.

§ 12

Stk. 1

Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til

en 1. januar, dog tidligst 1. januar 1995. Den af hovedorganisationerne, der måtte have ønske om ændringer af Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen.

Stk. 2

Er forhandlinger om en fornyelse af Hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

Protokollat

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsstandsninger bør undgås, og om, at organisationerne aktivt skal bidrage hertil, jf. herom Hovedaftalen i øvrigt.

Hovedorganisationerne er enige om snarest at søge udarbejdet nærmere retningslinjer for afholdelse af fællesmøder vedrørende arbejdsstandsninger.

Bilag J
Udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold

**Forretningsorden for faglig voldgift efter
48-timers møder**

1. Hvis der ikke på organisationsmødet (48-timers mødet) opnås enighed om, hvorvidt overenskomstens bestemmelser overholdes, kan sagen videreføres til en faglig voldgift under tiltrædelse af en af Arbejdsrettens udpeget fast opmand.
2. Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal varetager berømmelse af voldgiften.
3. Den faglige voldgift tilstræbes afholdt inden 14 dage.
4. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf der udpeges to medarbejdere fra hver af de implicerede organisationer samt en opmand.
5. Senest 8 dage før voldgiftsmødet sender den klagende organisation en kort sagsfremstilling med angivelse af påstand og argumenter bilagt eventuelle sagsakter, der ønskes fremlagt til modpart og opmand.
6. Senest 3 dage før voldgiftsmødet sender den indklagede organisation på tilsvarende måde et svarskrift med eventuelle bilag til modpart og opmand.
7. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en af organisationsrepræsentanterne.
8. Opmanden fungerer som rettens formand og leder forhandlingerne. Efter votering afgøres uoverensstemmelsen ved simpelt stemmeflertal.

9. Opnår der ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal opmanden afgøre uoverensstemmelsen i en motiveret kendelse.

10. Afgørelsen er – uanset om den er truffet ved stemmeflertal eller ved kendelse – bindende for parterne.

Organisationerne afholder i fællesskab udgifterne ved den faglige voldgift.

Bilag K

Overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

Bilag L

Eksempel på aftale om flekstid

Normal daglig arbejdstid

Virksomhedens normal 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 _____.

Afspadsering 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.

Flekskonto

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.]

Bilag M Kendelser

21. december 2023

UDEN STATUS

B 103 - Promecon A/S - Opmandskendelse i Faglig Voldgift

Nr. B 103 af 9. juli 2007

Dansk Metal

(advokat Ane K. Lorentzen)

mod

TEKNIQ Installatørernes Organisation

på egne vegne og for Promecon a/s

(konsulent Charlotte Ketelsen)

1. Indledning

Sagen angår, om en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ Installatørernes Organisation / Dansk VVS, er forpligtet til at efterleve overenskomsten og indgåede lokalaftaler også for indlejede vikarer. Sagen angår tillige forståelsen af overenskomstens punkt 24 i relation til indlejede vikarer. Parternes uenighed herom er indbragt for en faglig voldgiftsret med Max Meyer og Kjeld Husted (valgt af Dansk Metal) samt Birger Hermansen og Thorkild Bang (valgt af TEKNIQ) som medlemmer og med undertegnede højesteretsdommer Poul Søgaard som opmand.

2. Parternes påstande

Klager, Dansk Metal, har nedlagt følgende påstande:

- 1) TEKNIQ / Dansk VVS skal anerkende, at overenskomsten mellem TEKNIQ / Dansk VVS og Dansk Metal samt lokalaftaler inden for overenskomstrådet skal efterleves af medlemsvirksomhederne for arbejde udført af vikarer inden for overenskomstens faglige anvendelsesområde.
- 2) Promecon as skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som vikarer ansat på virksomheden har lidt ved ikke at blive aflønnet efter overenskomsten og lokalaftale.
- 3) TEKNIQ / Dansk VVS skal anerkende, at overenskomstens punkt 24 skal forstås således, at medlemsvirksomheder skal orientere tilsidsrepræsentanterne om indleje af vikarer samt om disses lønforhold.

Indklagede, TEKNIQ / Dansk VVS på egne vegne og for Promecon as, har påstået frifindelse over for klagers tre påstande.

3. Baggrunden for sagen

Promecon as er som medlem af Dansk VVS omfattet af den mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS indgåede overenskomst. Virksomheden har desuden indgået en række lokalaftaler, som på medarbejdernes vegne er underskrevet af tilsidsrepræsentanterne i virksomhedens afdelinger i Aalborg, Fredericia og Kalundborg.

I starten af 2006 indgik Promecon as aftale med Nordjyllands Industriservice ApS om indleje af vikarer til udførelse af arbejdsopgaver på en af Promecon as' arbejdspladser. Nordjyllands Industriservice ApS er medlem af Dansk Industri, og det fremgår af et fremlagt eksempel på en ansættelsesaftale mellem dette selskab og en af vikarerne, at ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af arbejde på en bestemt arbejdsplads, at den personlige timeløn er 137,50 kr., og at Industriens Overenskomst i øvrigt gælder for ansættelsesforholdet. Nordjyllands Industriservice ApS har aflønnet vikaren i overensstemmelse hermed. Vilklårene for aftalen mellem Promecon as og Nordjyllands Industriservice ApS er ikke oplyst.

Det er oplyst, at Promecon as har indgået lignende aftale om indleje af vikarer med Djurs Smedeservice, og at denne virksomhed har indgået aftale med Dansk Metal om tiltrædelse til Industriens Overenskomst. Der er dog ikke forelagt voldgiftsretten nærmere oplysninger om indholdet af en sådan aftale eller om ansættelsesaftalerne mellem Djurs Smedeservice og vikarerne.

4. Overenskomstforholdene

Overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS er en områdeoverenskomst, og der er enighed om, at den finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere inden for overenskomstens gyldighedsområde. Der er ikke under sagen spørgsmål om sammenligning mellem på den ene side denne overenskomst og de indgåede lokalaftaler og på den anden side Industriens Overenskomst. Overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS indeholder ikke bestemmelser om de omfattede virksomheders brug af indlejede vikarer, herunder om disses lønmæssige forhold. Overenskomsten indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"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 arbejdsgiveren kan udlåne medarbejdere til andre virksomheder.

...

Punkt 24 - Samarbejde og information

Stk. 1: Tillidsmandsinstitutionen

Formålet med tillidsmandsinstitutionen er at varetage de ansattes interesser, hvad angår indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse. Samt at 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 lokalforhandling.

Stk. 2: Orienteringsmøde

Organisationerne 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.

Stk. 3: Orientering om afskedigelser

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

Stk. 4: Tillidsmanden i virksomheder uden sikkerhedsorganisation

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

Promecon as indgik den 10. februar 2006 en lokalaftale med tillidsmand Per Sørensen fra virksomhedens afdeling i Fredericia efter en forhandling, hvori også deltog afdelingsformand Jørgen Christoffersen, Dansk Metal Fredericia. Det hedder i aftalen:

"Indlejning af vikarer

...

Der blev aftalt følgende:

Timelønnen for vikarer er 147,00 kr./time.

Timelønnen skal indføres i de kommende aftaler der indgås med vikarbureauer.

Vikarerne indgår ikke i bonusaftalerne.

For Djurs Smedeservice reguleres timelønnen med tilbagevirkende kraft pr. 01.01.2006.

Vikarbureauerne skal følge Industriens overenskomst for overtid.

Rejseaftaler iht. gældende lovgivning.

Promecon vil udarbejde jobprofiler, som Dansk Metal vil hjælpe med at finde egnede/kvalificeret mandskab til.

De ansættes for en tidsbestemt periode eller til en fast plads.

Der blev aftalt at de skulle kunne klare sig selv, hvad angår kost og logi.

De ansættes efter Industriens overenskomst.

Forretningsstrategien for entrepriseafdelingen i Promecon, er at have en egen fast stab af rutinerede smede og montører. Tilpasning af styrken gøres med midlertidige ansættelser (tidsbegrænset periode eller til en fast plads) eller med vikarer fra bureauer, som vil acceptere ovenstående betingelser."

5. Oplysninger om andre overenskomster

A. Industriens Overenskomst

I tilknytning til Industriens Overenskomst er der mellem Dansk Industri og CO-Industri indgået et protokollet af 20. februar 1995 med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000 om vikarbureauer, hvori det hedder:

"Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.
3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymen, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Industriens Overenskomst, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af

Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område.

Foregår vikarbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionens bestående lokalaftaler og kutymmer.

Bemærkninger:

...

6. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom."

B. Byggeriets overenskomster

I Bygningsoverenskomsten 2004 mellem Dansk Byggeri og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark hedder det bl.a.:

"§ 6 Vikararbejde

Medlem af Dansk Byggeri:

1. Dansk Byggeri optager som medlemmer virksomheder, der er vikarbureauer.
2. Ansættelse af vikarer på Dansk Byggeris overenskomstråder er omfattet af gældende overenskomster mellem parterne. Det omfatter også de for arbejdsfunktionens bestående lokalaftaler og kutymmer.

Ikke medlem af Dansk Byggeri:

3. Parterne er enige om, at overenskomsterne mellem de berørte organisationer er områdeoverenskomster. Alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomsternes faglige gyldighedsområde, er omfattet af overenskomsterne, hvis det udføres af en medarbejder eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en medarbejder, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
4. Dansk Byggeri tilkendegiver, at overenskomsterne finder anvendelse for de medarbejdere, der udsendes af et vikarbureau til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, vikarbejdet strækker over. Dette gælder dog ikke, såfremt vikaren er udsendt fra et vikarbureau, der via medlemskabet af en anden DA-organisation er omfattet af en kollektiv overenskomst, der gælder for det omhandlede arbejde. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at vikarbureauet har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i B & A Pension, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.

..."

Bygge- og Anlægsoverenskomsten 2004 mellem Dansk Byggeri og Specialarbejderforbundet i Danmark (nu Faglig Fælles Forbund) indeholder i § 87 helt tilsvarende bestemmelser om vikarbejde.

C. Elektrikeroverenskomsten

Overenskomsten indgået mellem Dansk EI-Forbund og TEKNIQ / ELFO indeholder ligesom overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS ikke bestemmelser om anvendelse af vikarer. En uenighed om, hvorvidt Bravida Danmark A/S som medlem af TEKNIQ / ELFO og dermed omfattet af Elektrikeroverenskomsten var forpligtet til at efterleve overenskomsten også for vikarer fra et vikarbureau, blev indbragt for en faglig voldgiftsret og afsluttet forligsmæssigt i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse, som i protokolat af 27. august 2003 er gengivet således:

"Efter procedure og votering udtalte opmanden, at det kan lægges til grund, at Elektrikeroverenskomsten er en områdeoverenskomst, der som udgangspunkt omfatter alt arbejde, der udføres for en medlemsvirksomhed indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde. Det er endvidere ubestridt, at overenskomsten gælder for Bravida Danmark A/S og at overenskomsten omfatter arbejde af den karakter, som vikarerne fra Your Partner udførte for Bravida på denne virksomheds arbejdsplads. Der er således enighed om, at Elektrikeroverenskomstens bestemmelser om arbejdstid og betaling for overarbejde skulle respekteres, hvis arbejdet var udført af Bravidas egne ansatte. Spørgsmålet er herefter, om der gælder noget andet for det arbejde, som på grund af mandskabsmangel blev udført af vikarer, som Bravida havde lejet af Your Partner. Det er opmandens opfattelse, at dette ikke er tilfældet. Det er utvivlsomt, at vikarerne under arbejdet for Bravida - selvom de var ansat hos vikarbureauet - udførte arbejdet under ledelse og instruktion af Bravida-ansatte ... i modsætning til arbejdere, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret, og det må i denne situation - også af hensyn til omgældsrisikoen - være uden betydning, at der ikke bestod noget egentligt "ansættelsesforhold" mellem vikarerne og Bravida. Det måtte derfor påhvile Bravida at sikre sig, at vikarbureauet var fuldt bekendt med, at virksomheden er omfattet af Elektrikeroverenskomsten, og at de vikarer, der blev anvist til at udføre for Bravida, blev omfattet af reglerne i denne overenskomst om arbejdstid og overarbejde. Det er ubestridt, at dette ikke er sket, og at man end ikke har tænkt på, at dette kunne være nødvendigt. Det er under den mundtlige forhandling ikke reelt bestridt, at Elektrikeroverenskomstens §§ 7 og 13 er tilsidesat for de pågældende vikarer, hvis de antages at være omfattet af overenskomsten.

Det anførte betyder, at klager ved en kendelse i sagen i det hele ville få medhold i de nedlagte påstande. På opmandens forslag frafaldt klager imidlertid den selvstændige efterbetalingspåstand og tilkendegav samtidig, at man er indstillet på - når det principielle standpunkt nu er fastslået under denne sag - at trække de tilsvarende sager, der er indbragt for Arbejdsretten, og som afventer udfaldet af den faglige voldgift.

I overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse forligtes sagen herefter således, at inklagede Bravida Danmark A/S anerkender at have begået brud på Elektrikeroverenskomstens §§ 7 og 13 i forbindelse med, at virksomheden har beskæftiget et antal vikarer, ligesom virksomheden anerkender, at den skal efterleve Elektrikeroverenskomsten i forhold til beskæftigede vikarer i virksomheden under Elektrikeroverenskomstens faglige gyldighedsområde.

..."

Arbejdsretten tog ved dom af 11. januar 2006 i sagerne A2004.229 og A2004.865 (LO for Dansk EI-Forbund mod DA for TEKNIQ på egne vegne og for henholdsvis EI-firmaet Kaj Jensen A/S og Kemp & Lauritzen A/S) stilling til en tvist om anvendeligheden af Elektrikeroverenskomsten på vikarbureauvikarer og konsekvenserne heraf. Arbejdsretten udtalte:

egne ansatte, men også i forhold til indlejede vikarer, som arbejder under virksomhedemes instruktionsbeføjelse. Overenskomsten indeholder ikke bestemmelser, der specielt angår vikarer, og det må lægges til grund, at der ikke mellem overenskomstparterne foreligger en fælles forståelse om reguleringen af indlejede vikarers løn- og arbejdsvilkår. Sagen er således helt parallel med Bravida-sagen og må afgøres på samme måde som denne. Det gælder så meget desto mere, fordi der er tale om to nærtbeslægtede overenskomstområder. Resultatet støttes ligeledes af Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i A2004.229 og A2004.865. Klagers påstand svarer i øvrigt til princippet i de bestemmelser om vikararbejde, der nu findes i Bygningsoverenskomsten og Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Den foreliggende sag adskiller sig væsentligt fra TDC-sagen (Opmandskendelsen af 3. august 2005), som dels angik funktionærer, dels - i modsætning til Bravida-afgørelsen - var konkret begrundet.

Klagers påstand er ikke udtryk for et ønske om at få mulighed for "overenskomsthopping", men for, at indlejede vikarer, der generelt udfører samme arbejde som og deler arbejdsvilkår med de ansatte på brugervirksomheden, skal omfattes af dennes overenskomst. Når det er fastslået, at vikarer omfattes af brugervirksomhedens overenskomst, følger det heraf, at også de for brugervirksomheden indgåede lokalaftaler gælder for vikarer.

Med hensyn til den af indklagede påberåbte lokalaftale af 10. februar 2006 for Promecons afdeling i Fredericia har klager bemærket, at aftalen er indgået med tillidsmanden i afdelingen og ikke med Dansk Metal, uanset at afdelingsformanden var til stede under forhandlingerne om aftalen. Aftalen er i strid med overenskomsten og binder ikke forbundet.

Klager har til støtte for den anden påstand anført, at når vikarerne ikke er aflønnet efter brugervirksomhedens overenskomst og de for virksomheden gældende lokalaftaler, er det et kollektivarbejdsretligt princip, at virksomheden hæfter for det tab, vikarerne derved har lidt, jf. Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006. Klager er indforstået med, at den nærmere opgørelse af et efterbetalingskrav henseskydes til sædvanlig fagretlig behandling.

Klager har til støtte for den tredje påstand anført, at overenskomstens punkt 24 angår information og samarbejde vedrørende indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse. Bestemmelsen omfatter alle forhold af generel interesse for arbejdspladsen, og ansættelse af vikarer falder ind herunder. Orienteringspligten følger direkte af, at tillidsmanden har ret til at påtale eventuelle umuligheder ved ansættelser.

Indklagede har over for klagers første påstand gjort gældende, at indlejede arbejdstagere ikke er omfattet af overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS. Overenskomsten gælder for arbejdstagere, der er ansat under overenskomsten, og indlejede arbejdstagere er ikke ansat i brugervirksomheden. Det er fast kollektivarbejdsretlig praksis, at hver enkelt overenskomst fortolkes for sig i henhold til dens ordlyd, dens forudsætninger og dens praktisering. Allerede derfor kan Bravida-afgørelsen vedrørende

Elektrikeroverenskomsten ikke tillægges vægt ved fortolkningen af VVS-overenskomsten. De to overenskomster er forskellige, og der er tale om to forskellige håndværk med hver sine faglige regelsæt samt hver sin historie og kultur. VVS-overenskomsten indeholder en særlig bestemmelse i punkt 2, stk. 1, om adgang til udlån af medarbejdere til andre virksomheder. Denne mulighed anvendes i vidt omfang i praksis, og de udlånte medarbejdere aflønnes - ligesom ved indleje af vikarer - af den virksomhed, hvor de er ansat, og som fakturerer brugervirksomheden for udlånet. Bravida-afgørelsen er et forlig mellem parterne i Elektrikeroverenskomsten, og et sådant forlig binder alene deltagerne i forliget og ikke parter i andre overenskomster. Den omgældsretlige, der er omtalt i Bravida-afgørelsen, foreligger ikke i den foreliggende sag, hvor begge vikarvirksomheder er omfattet af Industriens Overenskomst.

Den omstændighed, at andre overenskomster, f.eks. Industriens Overenskomst, Bygningsoverenskomsten og Bygge- og Anlægsoverenskomsten, nu indeholder bestemmelser om vikararbejde, viser netop, at det er nødvendigt at have særlige bestemmelser om vikarer, hvis disse skal være omfattet af brugervirksomhedens overenskomst. Opmandskendelsen af 3. august 2005 i TDC-sagen er udtryk for dette synspunkt. Desuden viser lokalafतालen af 10. februar 2006 for Promecons afdeling i Fredericia nødvendigheden af, at vilkårene for indlejede vikarer reguleres særskilt.

Det vil endvidere være uhensigtsmæssigt og uacceptabelt, hvis vikarer skulle være omfattet af brugervirksomhedens overenskomst samtidig med, at de er omfattet af overenskomsten for den vikarbureauvirksomhed, hvori de er ansat, idet de derved får mulighed for "overenskomsthopping" og således vælge mellem vilkårene i de to overenskomster. Hovedprincippet bør være, at overenskomsten for vikarbureauvirksomheden bør være styrende for indlejede vikarers lønforhold.

Med hensyn til de indgåede lokalaftaler bemærkes, at VVS-overenskomsten er en minimallovs-overenskomst, der forudsætter individuelle og lokale aftaler om lønnen. Skulle indlejede vikarer være omfattet af sådanne lokale aftaler, ville det være yderligere fordelagtigt for vikarerne at have mulighed for at vælge mellem to overenskomstsæt. Bravida-afgørelsen tager i øvrigt ikke stilling til, om lokalaftaler på brugervirksomheden omfatter vikarer.

Ved at påberåbe sig VVS-overenskomsten undersiger klager reelt sine egne overenskomster, nemlig Industriens Overenskomst og tiltrædelsesoverenskomsten med Djurs Smedeservice.

Stillingtagen til klagers anden påstand forudsætter, at klager får medhold i sin første påstand. I så fald er indklagede enig i, at brugervirksomheden hæfter for vikarens eventuelle tab, jf. Arbejdsrettens dom af 11. januar 2006, og at dette spørgsmål henseskydes til sædvanlig fagretlig behandling.

Over for klagers tredje påstand gøres det gældende, at overenskomstens punkt 24 efter sin ordlyd angår tillidsmandens varetagelse af "de ansattes" interesser, og påtaleretten angår eventuelle umuligheder ved "ansættelser" og afskedigelser. Indlejede vikarer ansættes ikke i brugervirksomheden, og der er ikke grundlag for at udstrække bestemmelsen til at gælde indlejede vikarer.

7. Opmandens bemærkninger og afgørelse

Efter forhandling og votering kunne der ikke blandt de af parterne valgte medlemmer af voldgiftsretten opnås enighed om eller flertal for en afgørelse. Afgørelsen træffes derfor af opmanden, som udtaler:

Overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS (VVS-overenskomsten) er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere hos virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, for at arbejde inden for dennes faglige gyldighedsområde. Spørgsmålet, om overenskomsten også finder anvendelse over for indlejede vikarer, er ikke reguleret i overenskomsten, og der er ingen aftaler eller fælles forståelse mellem overenskomstparterne herom. Det bemærkes herved, at lokalafतालen af 10. februar 2006 for Promecons afdeling i Fredericia efter det oplyste er indgået uden involvering af Dansk Metal som overenskomstpарт, og at aftalen ikke binder forbundet til et bestemt standpunkt for så vidt angår forholdene for indlejede vikarer.

Det lægges til grund, at det arbejde, som indlejede vikarer udfører hos Promecon, er omfattet af overenskomstens faglige

gyldighedsområde, og at arbejdet udføres under instruktion af Promecon-ansatte. Vikarerne deler i alt væsentligt i praksis arbejdsvilkår med Promecons egne ansatte i den periode, de af deres vikarbureauvirksomhed er udlejet til at udføre arbejde hos Promecon. Der er ikke grundlag for at antage, at det forholder sig anderledes for indlejede vikarer i andre virksomheder omfattet af VVS-overenskomsten. Dette taler med betydelig vægt for, at vikarerne, mens de udfører arbejde hos brugervirksomheden, bør være omfattet af de samme overenskomstsmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte.

Heroverfor står imidlertid den omstændighed, at indlejede vikarer ikke er ansat i brugervirksomheden, men i vikarbureauvirksomheden, og at brugervirksomheden derfor ikke har ansættelsesretlige forpligtelser eller beføjelser over for vikarerne. VVS-overenskomstens bestemmelser herom vil - ligesom en række andre bestemmelser i overenskomsten - derfor ikke eller kun i beskedent omfang være relevante for vikarerne. Som udgangspunkt er det mest nærliggende, at en medarbejders løn- og arbejdsvilkår reguleres af ansættelsesaftalen mellem medarbejderen og den virksomhed, han eller hun er ansat i, herunder af den overenskomst, som måtte være gældende for ansættelsesforholdet.

Indlejede vikares løn- og arbejdsvilkår i relation til brugervirksomheden egner sig - som anført i opmandskendelsen af 3. august 2005 - til overenskomstsmæssig regulering, således som det da også er sket i f.eks. Industriens Overenskomst, Bygningsoverenskomsten og Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Da sådan regulering ikke er sket for så vidt angår VVS-overenskomsten, må afgørelsen af den foreliggende tvist ske ved en afvejning af de nævnte modstående hensyn, bl.a. under inddragelse af den foreliggende praksis.

Ved denne afvejning er det opmandens opfattelse, at Bravida-afgørelsen, jf. protokollatet af 27. august 2003 angår forhold, der i alt væsentligt er fuldt sammenlignelige med forholdene i den foreliggende sag. Ganske vist er der tale om to selvstændige overenskomster for hver sit faglige område, og parterne i VVS-overenskomsten er ikke bundet af en afgørelse vedrørende Elektrikeroverenskomsten. Men der er ikke påvist sådanne forskelle mellem de to overenskomstområder, at Bravida-afgørelsen ikke bør tillægges betydning for forståelsen af VVS-overenskomsten for så vidt angår indlejede vikarer. Med hensyn til TDC-afgørelsen, jf. opmandskendelsen af 3. august 2005, bemærkes, at de indlejede vikarer i den sag ikke var funktionærer og dermed ikke omfattet af anvendelsesområdet for Industriens Funktionæreroverenskomst, samt at det i sagen blev lagt til grund, at denne overenskomsts parter havde en fælles forståelse, hvorefter anvendelsen af Industriens Funktionæreroverenskomst på vikarbureauvikarer ville kræve en særskilt aftale herom. Den konkrete afgørelse i TDC-sagen findes derfor ikke at være retningsgivende for den foreliggende sag.

Opmanden finder, at de hensyn, der som anført ovenfor med betydelig vægt taler for, at indlejede vikarer bør være omfattet af de samme overenskomstsmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte, er mere tungtvejende end de nævnte hensyn til vikarenes ansættelsesmæssige relation, om hvilke der i øvrigt kun foreligger sparsomme oplysninger, til vikarbureauvirksomheden. Det må gælde, uanset at der i den konkrete sag ikke er påvist nogen omgældsrisiko, og uanset at vikarenes ansættelse hos de to vikarbureauvirksomheder var omfattet af Industriens Overenskomst.

Opmanden finder således, at de indlejede vikarer har krav på at blive omfattet af brugervirksomhedens overenskomst (VVS-overenskomsten) for så vidt angår løn- og arbejdsforhold. Det er en konsekvens heraf, at de for brugervirksomheden indgåede lokalaftaler ligeledes finder anvendelse for indlejede vikarer. Klagers første påstand tages på dette grundlag til følge som anført nedenfor.

Herefter er der ikke tvist om klagers anden påstand, som derfor også tages til følge som anført nedenfor.

Overenskomstens punkt 24 omhandler tillidsmandens varetagelse af de ansattes interesser, hvad angår indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse, og tillidsmanden har påtaleret ved eventuelle urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser. Det er en forudsætning for tillidsmandens varetagelse af disse interesser, at han i forمødent omfang holdes orienteret om virksomhedens beskæftigelsesmæssige situation, jf. også punkt 24, stk. 2 og 3. Indlejede vikarer ansættes ikke i brugervirksomheden, men da beslutning om indlejning af vikarer angår virksomhedens beskæftigelsesmæssige situation, og da løn- og arbejdsvilkårene for de indlejede vikarer efter det foran anførte skal omfattes af den for virksomheden gældende overenskomst og indgåede lokalaftaler, er det en naturlig konsekvens heraf, at tillidsmanden skal holdes orienteret om indlejning af vikarer og om disses lønforhold. Klagers tredje påstand tages herefter ligeledes til følge.

Thi bestemmes:

TEKNIQ / Dansk VVS skal anerkende, at overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS samt indgåede lokalaftaler skal efterleves af medlemsvirksomhederne for arbejde udført hos disse af indlejede vikarer inden for overenskomstens faglige anvendelsesområde.

Promecon skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som indlejede vikarer har lidt ved, at de under arbejde for virksomheden ikke er blevet aflønnet efter den for virksomheden gældende overenskomst og indgåede lokalaftaler.

TEKNIQ / Dansk VVS skal anerkende, at overenskomstens punkt 24 skal forstås således, at medlemsvirksomheder skal orientere tillidsrepræsentanterne om indleje af vikarer og om disses lønforhold.

Hver part bærer egne sagsomkostninger og halvdelen af udgifterne til opmanden.

København, den 9. juli 2007

Poul Søgaard

Kendelse
af
13. august 2015
i
faglig voldgift nr. FV2015.0004:
Blik- og Rørarbejderforbundet
(advokat Ane Kristine Lorentzen)
mod
TEKNIQ Installatørernes Organisation
på egne vegne og for
Halsnæs Smeden A/S
(advokat Charlotte Ketelsen)

1. Tvisten

Der er efter gennemførelsen i dansk ret af vikardirektivet ved lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau m.v. (vikarlov) opstået tvist mellem parterne om, hvorvidt vikarer, der er udsendt fra et vikarbureau med henblik på at udføre VVS-arbejde, i forhold til brugervirksomheden fortsat kan støtte ret på den for denne virksomhed gældende VVS-overenskomst, hvis de pågældende vikarer gennem deres ansættelse i vikarbureauet er dækket af en anden kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.

Tvisten har konkret baggrund i, at Halsnæs Smeden A/S, der er omfattet af VVS-overenskomsten, har indlejet vikarer ansat i Systemvikar Byg & Anlæg ApS, som er medlem af Dansk Byggeri og dermed dækket af Overenskomsten for metal- og blik- og rørarbejde.

2. Påstande

Klager, Blik- og Rørarbejderforbundet, har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation, skal anerkende, at overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet samt lokalaftaler indenfor overenskomstområdet skal efterleves af medlemsvirksomheder for arbejde udført af vikarer indenfor overenskomstens faglige anvendelsesområde.

2. Halsnæs Smeden A/S skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som vikarer ansat på virksomheden har lidt ved ikke at blive aflønnet efter overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet og de i virksomheden gældende lokalaftaler.

Indklagede har over for påstand 1 taget bekræftende til genmæle for så vidt angår forhold, hvor de omhandlede vikarer gennem deres ansættelse ikke er dækket af en overenskomst indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, jf. vikarlovens § 3, stk. 5. Indklagede har i den forbindelse nedlagt følgende selvstændige påstand:

Klager skal anerkende, at den for VVS-overenskomsten gældende vikarpraksis ikke gælder, når vikarbureauet – som i nærværende sag – er dækket af Overenskomsten for metal- og blik- og rørarbejde mellem Dansk Byggeri, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark.

Indklagede har over for klagers påstand 2 påstået frifindelse.

3. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet tirsdag den 2. juni 2015 for en faglig voldgift med følgende parts-udpegede medlemmer:

Udpeget af klager: formand for Blik- og Rørarbejderforbundet Max Meyer og Juridisk chef i LO Leo Lybæk Hansen.

Udpeget af indklagede: underdirektør Thorkild Bang og arbejdsretschef Helge Werner.

Som opmænd deltog et udvidet formandskab bestående af højesteretsdommerne Lene Pagter Kristiansen og Poul Dahl Jensen samt tidligere højesteretspræsident Børge Dahl.

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af

voldgiftsretten, skulle denne træffes af opmændene i det udvidede formandskab. Opmændene tikendegav i enighed og med nærmere begrundelse, at der gives klager medhold, således at klagers påstande tages til følge.

Parterne var enige om, at afgørelsen kan udformes uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af parternes argumentation.

4. Retsgrundlag mv.

4.1. VVS-overenskomsten

Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal har identiske overenskomster med TEKNIQ vedrørende VVS-arbejde, og overenskomsterne forhandles sammen. De virksomheder, der er medlemmer af TEKNIQ, og som udfører VVS-arbejde, er omfattet af begge overenskomster, og hvilken overenskomst der konkret anvendes, afhænger af, om den ansatte er medlem af Dansk Metal eller af Blik- og Rørarbejderforbundet. Overenskomsterne er fremlagt i en sammenskrevet udgave (i det følgende benævnt VVS-overenskomsten).

I overenskomstens punkt 1, stk. 1, er det fastsat, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, der finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere inden for overenskomstens gyldighedsområde. Overenskomstens punkt 27 om samarbejde og information indeholder i stk. 5 sålydende bestemmelse:

"Stk. 5: Oplysninger om vikarbureauer

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

Overenskomsten indeholder ingen bestemmelser om forholdet mellem brugervirksomhed og indlejede vikarer, og i opmandskendelse af 9. juli 2007 i en faglig voldgift mellem Dansk Metal og TEKNIQ på egne vegne og for Promecon as blev der taget stilling til, om en virksomhed under TEKNIQ er forpligtet til at efterleve overenskomsten og indgåede lokalaftaler ikke kun over for egne ansatte, men også over for indlejede vikarer, der udfører VVS-arbejde hos virksomheden.

I opmandens bemærkninger og afgørelse hedder det bl.a.:

"Overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS (VVS-overenskomsten) er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere hos virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, for alt arbejde inden for dennes faglige gyldighedsområde. Spørgsmålet, om overenskomsten også finder anvendelse over for indlejede vikarer, er ikke reguleret i overenskomsten, og der er ingen aftaler eller fælles forståelse mellem overenskomsterparterne herom. ...

Det lægges til grund, at det arbejde, som indlejede vikarer udfører hos Promecon, er omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, og at arbejdet udføres under instruktion af Promecon-ansatte. Vikarerne deler i alt væsentligt i praksis arbejdsvilkår med Promecons egne ansatte i den periode, de af deres vikarbureauvirksomhed er udlejet til at udføre arbejde hos Promecon. Der er ikke grundlag for at antage, at det forholdt sig anderledes for indlejede vikarer i andre virksomheder omfattet af VVS-overenskomsten. Dette taler med betydelig vægt for, at vikarerne, mens de udfører arbejde hos brugervirksomheden, bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte.

Heroverfor står imidlertid den omstændighed, at indlejede vikarer ikke er ansat i brugervirksomheden, men i vikarbureauvirksomheden, og at brugervirksomheden derfor ikke har ansættelsesretlige forpligtelser eller beføjelser over for vikarerne. VVS-overenskomstens bestemmelser herom vil – ligesom en række andre bestemmelser i overenskomsten – derfor ikke eller kun i beskedent omfang være relevante for vikarerne. Som udgangspunkt er det mest nærliggende, at en medarbejders løn- og ansættelsesvilkår reguleres af ansættelsesaftalen mellem medarbejderen og den virksomhed, han eller hun er ansat i, herunder af den overenskomst, som måtte være gældende for ansættelsesforholdet.

Indlejede vikarers løn- og arbejdsvilkår i relation til brugervirksomheden egner sig – som anført i opmandskendelsen af 3. august 2005 – til overenskomstmæssig regulering, således som det da også er sket i f.eks. Industriens Overenskomst, Bygningsoverenskomsten og Bygge- og Anlægsoverenskomsten. Da sådan regulering ikke er sket for så vidt angår VVS-overenskomsten, må afgørelsen af den foreliggende tvist ske ved en afvejning af de nævnte modstående hensyn, bl.a. under inddragelse af den foreliggende praksis.

Ved denne afvejning er det opmandens opfattelse, at Bravida-afgørelsen, jf. protokollatet af 27. august 2003 angår forhold, der i alt væsentligt er fuldt sammenlignelige med forholdene i den foreliggende sag. Ganake vist er der tale om to selvstændige overenskomster for hver sit faglige område, og parterne i VVS-overenskomsten er ikke bundet af en afgørelse vedrørende Elektrikeroverenskomsten. Men der er ikke påvist sådanne forskelle mellem de to overenskomstområder, at Bravida-afgørelsen ikke bør tillægges betydning for forståelsen af VVS-overenskomsten for så vidt angår indlejede vikarer. Med hensyn til TDC-afgørelsen, jf. opmandskendelsen af 3. august 2005, bemærkes, at de indlejede vikarer i den sag ikke var funktionærer og dermed ikke omfattet af anvendelsesområdet for Industriens Funktionær-overenskomst, samt at det i sagen blev lagt til grund, at denne overenskomsts parter havde en fælles forståelse, hvorefter anvendelsen af Industriens Funktionær-overenskomst på vikarbureauvikarer ville kræve en særskilt aftale herom. Den konkrete afgørelse i TDC-sagen findes derfor ikke at være retningsgivende for den foreliggende sag.

Opmanden finder, at de hensyn, der som anført ovenfor med betydelig vægt taler for, at indlejede vikarer bør være omfattet af de samme overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår som brugervirksomhedens egne ansatte, er mere tungtvævende end de nævnte hensyn til

vikarernes ansættelsesmæssige relation, om hvilke der i øvrigt kun foreligger sparsomme oplysninger, til vikarbureauvirksomheden. Det må gæælde, uanset at der i den konkrete sag ikke er påvist nogen omgældsrisiko, og uanset at vikarernes ansættelse hos de to vikarbureauvirksomheder var omfattet af Industriens Overenskomst.

Opmanden finder således, at de indlejede vikarer har krav på at blive omfattet af brugervirksomhedens overenskomst (VVS-overenskomsten) for så vidt angår løn- og arbejdsforhold. Det er en konsekvens heraf, at de for brugervirksomheden indgåede lokalaftaler ligeledes finder anvendelse for indlejede vikarer. ...".

I kendelsens konklusion er anført bl.a.:

"TEKNIQ / Dansk VVS skal anerkende, at overenskomsten mellem Dansk Metal og TEKNIQ / Dansk VVS samt indgåede lokalaftaler skal efterleves af medlemsvirksomhederne for arbejde udført hos disse af indlejede vikarer inden for overenskomstens faglige anvendelsesområde.

Promecon as skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som indlejede vikarer har lidt ved, at de under arbejde for virksomheden ikke er blevet afbrønet efter den for virksomheden gældende overenskomst og indgåede lokalaftaler."

Parterne er enige om, at der ikke efter opmandskendelsen fra 2007 er sket ændringer i VVS-overenskomsten, der har betydning for spørgsmålet om anvendelsen af overenskomsten på indlejede vikarer.

4.2. Vikaroven

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde er gennemført i Danmark ved lov nr. 595 af 12. juni 2013 om vikarers retsstilling ved udsendelse af et vikarbureau. I lovens § 3, der angår vikarbureauets forpligtelser, lyder stk. 1 og 5 således:

"§ 3. Vikarbureauet skal sikre, at vikaren under dennes udsendelse til en brugervirksomhed, for så vidt angår arbejdstidens længde, overarbejde, pauser, hvileperioder, natarbejde, ferie, helligdage og aflønning, mindst har vilkår svarende til, hvad der ville have været gældende i medfør af lovgivning, kollektive overenskomster eller andre bindende generelle bestemmelser, hvis vikaren havde været ansat direkte af brugervirksomheden til udførelse af samme arbejdsopgave.

...

Stk. 5. Stk. 1-4 finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet omfattes af eller har tiltrådt en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som gælder på hele det danske område, hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres."

I de almindelige bemærkninger til lovforslaget (Folketingstidende 2012-13, Tillæg A, lovforslag nr. 209) er det i afsnit 3.2 om ligebehandlingsprincippet bl.a. anført:

"Princippet om ligebehandling er således overordentligt centralt i forhold til, hvilke rettigheder en vikar konkret kan påberåbe sig, og derfor beskrives dette princip udmøntning i en dansk kontekst nærmere. ... Inden dette beskrives nærmere i afsnit 3.2.1, skal det fastslås, at ligebehandlingsprincippet alene omfatter de arbejds- og ansættelsesvilkår, som direkte er nævnt. Hvis vikaren i medfør af kollektiv overenskomst eller individuel aftale f.eks. har krav på et opsigelsesvarsel, som ikke er en del af ligebehandlingsprincippet, vil dette fortsat være gældende ved siden af ligebehandlingsprincippet. Indførelsen af ligebehandlingsprincippet ændrer ikke på, at overenskomst- eller aftalemæssige forpligtelser, som et vikarbureau f.eks. måtte have påtaget sig forud for vedtagelsen af direktivet eller dette lovforslag eller påtager sig efterfølgende, fortsat vil kunne gøres gældende af en vikar. Alle overenskomstmæssige rettigheder og forpligtelser for såvel vikarbureauer som brugervirksomheder bevares fuldt ud."

I de almindelige bemærkninger, afsnit 3.2.2., er bl.a. anført følgende:

"Fravigelse af ligebehandlingsprincippet

Direktivets artikel 5, stk. 3, giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte de nærmere betingelser for, hvordan ligebehandlingsprincippet kan fraviges ved kollektiv overenskomst, og det foreslås at udnytte denne mulighed. Adgangen til at fravige ligebehandlingsprincippet foreslås betinget af, at den overenskomstmæssige ordning, der træder i stedet for ligebehandlingsprincippet, findes i de landsdækkende overenskomster, herunder tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomster, som er eller bliver indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark, og som dækker det pågældende vikarbejde. Med en sådan fravigelsesadgang tilvejebringes der på den ene side fleksibilitet i forhold til indgåelse af kollektive aftaler, mens det på den anden side sikres, at den grundlæggende beskyttelse af vikarers ansættelsesvilkår, som er fastsat i de nævnte landsdækkende overenskomster, ikke undermineres.

Muligheden for at fravige ligebehandlingsprincippet ved en overenskomstmæssig ordning, der findes i de nævnte landsdækkende overenskomster, indebærer, at en vikar ikke i et konkret tilfælde, hvor vikaren har ringere vilkår, end vikaren ville have haft i henhold til ligebehandlingsprincippet, kan støtte ret på dette princip; hvis vikarbureauet er dækket af en landsdækkende overenskomst mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter eller en tiltrædelses- eller virksomhedsoverenskomst, indgået med de mest repræsentative lønmodtagerpartier i Danmark, er betingelsen for, at der kan ske fravigelse af ligebehandlingsprincippet, opfyldt."

Under lovforslagets behandling i Folketingets Beskæftigelsesudvalg besvarede beskæftigelsesministeren bl.a. følgende spørgsmål således:

"Spørgsmål nr. 7:

Kan ministeren bekræfte, at brugervirksomhedens overenskomstsikrede regler vedr. barsels- fædre- og forældreorlov vil være gældende for vikaren, hvis forudsætningerne i overenskomsten er opfyldt, jf. § 3, stk. 1 og 2?

Endeligt svar:

Ja, det kan bekræftes for så vidt angår barsels- og fædreorlov. Det følger af § 3, stk. 2. Regler om forældreorlov er derimod ikke omfattet af § 3, stk. 1 og 2. I tilfælde, hvor en brugervirksomheds overenskomst måtte indeholde bestemmelser herom, vil disse bestemmelser kun være gældende for vikaren, hvis det følger af selve denne overenskomst, at sådanne bestemmelser også gælder for vikarer."

"Spørgsmål nr. 10:

Kan ministeren under henvisning til § 3, stk. 5, bekræfte, at vikarer omfattet af en landsdækkende overenskomst indgået af repræsentative parter ikke vil være omfattet af lokalaftaler i en lokal brugervirksomhed, der er omfattet af samme landsdækkende overenskomst, selv om lokalaftalerne er indgået i henhold til angivne procedurer i landsoverenskomsten?

Endeligt svar:

Det kommer an på udformningen af lokalaftaler. Det kan ikke udelukkes, at brugervirksomhedens overenskomster indeholder bestemmelser, der forpligter brugervirksomheden i forhold til vikarer, som er udsendt dertil. Sådanne overenskomster anægtes ikke af L 209."

Vikaroven trådte i kraft den 1. juli 2013.

I et svar af 9. september 2014 på spørgsmål nr. 437 fra Folketingets Beskæftigelsesudvalg har beskæftigelsesministeren bl.a. udtalt:

"Det er rigtig, at der på det danske arbejdsmarked findes overenskomster, hvor en brugervirksomhed skal sikre, at vikarer, der udsendes til brugervirksomheden, får vilkår efter denne overenskomst. Sådanne overenskomstbestemmelser benævnes ofte "vikarprotokollater". Hverken vikardirektivet eller vikaroven er til hinder for, at der findes vikarprotokollater.

I de fleste tilfælde, hvor der måtte gælde to forskellige overenskomster for det pågældende vikarbejde, vil det ikke være noget problem at overholde begge overenskomster. Skulle de to overenskomster i et konkret tilfælde være indbyrdes uforenelige, vil den overenskomstmæssige uoverensstemmelse skulle aflæses inden for det fagretlige systems rammer."

5. Parternes argumentation

Klager, Blik- og Rørarbejderforbundet, har navnlig anført, at det siden opmandskendelsen fra juli 2007 har været anerkendt mellem parterne, at brugervirksomheder er forpligtet til at efterleve VVS-overenskomsten, også når de beskæftiger vikarbureauvikarer. Der er intet grundlag for at hævde, at lovgiver med vikaroven har grebet ind i eksisterende overenskomster, herunder VVS-overenskomsten og dens anvendelse på indlejede vikarer. Hvis loven skulle gribe ind i eksisterende overenskomster, ville det som minimum kræve, at det fremgik tydeligt af loven og bemærkningerne her til, og dette er ikke tilfældet. Tværtimod fremgår det udtrykkeligt af de almindelige bemærkninger til det lovforslag, der ligger til grund for vikaroven, at "alle overenskomstmæssige rettigheder og forpligtelser for såvel vikarbureauer som brugervirksomheder bevares fuldt ud". Det samme fremgår af de svar, som beskæftigelsesministeren afgav til Folketingets Beskæftigelsesudvalg under lovforslagets behandling og efter vikarovens ikrafttræden. Vikarovens § 3, stk. 5, angiver udtømmende de muligheder, der er for at fravige lovens ligebehandlingsprincip. Bestemmelsen giver ikke mulighed for at fravige overenskomstfastsatte principper eller andet.

Indklagede, TEKNIQ Installatørernes Organisation på egne vegne og for Halsnæs Smedens A/S, har navnlig anført, at vikarerne i nærværende sag gennem deres ansættelse hos Systemvikar Byg og Anlæg ApS er dækket af Overenskomst for metal- og blik- og rørarbejde. Overenskomsten er indgået mellem Dansk Byggeri, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet, og den opfylder vikar-lovens § 3, stk. 5. Betingelserne for fravigelse af vikarovens ligebehandlingsprincip er dermed opfyldt. Ligebehandlingsprincippet betyder i øvrigt ikke, at der skal sammenlignes krone for krone, men alene at de for vikarerne gældende vilkår skal være på samme niveau som brugervirksomhedens. Det overordnede ligebehandlingsprincip er i det foreliggende tilfælde overholdt ved, at vikarerne er dækket af Overenskomst for metal- og blik- og rørarbejde. Hittidig vikarpraksis efter VVS-overenskomsten er fastlagt forud for vikardirektivets vedtagelse og implementering i dansk ret. De beskyltelshensyn, der har ligget til grund for hittidig praksis, opfyldes nu ved vikarovens § 3, stk. 5. Hittidig praksis kan derfor kun opretholdes i tilfælde, hvor ligebehandlingsprincippet ikke er fraveget ved opfyldelse af § 3, stk. 5. Det er ikke i forbindelse med vikarovens tilblivelse eller efterfølgende slæet fast, at den hittidige vikarpraksis skal stå uføret i tilfælde, hvor betingelserne i vikarovens undtagelsesbestemmelse i § 3, stk. 5, er opfyldt.

6. Opmøndenes bedømmelse

Opmændene udtaler enstemmigt:

Ved opmandskendelsen af 9. juli 2007 er det afgjort, at VVS-overenskomsten skal forstås således, at den skal efterleves også i forhold til vikarbureauvikarer, som udfører arbejde inden for overenskomstens faglige anvendelsesområde i brugervirksomheder, der er bundet af VVS-overenskomsten. Dette gælder ifølge kendelsen, uanset at vikarene gennem deres ansættelse hos vikarbureauerne var omfattet af Industriens Overenskomst.

Den ved kendelsen fastlagte og hidtil uanfægtede forståelse er herved blevet en del af VVS-overenskomsten på samme måde, som hvis overenskomsterne udtrykkeligt havde aftalt det, jf. herved arbejdsrettens dom af 11. januar 2006 i sag nr. AR2004.229 og sag nr. AR2004.865. Det er ubestridt, at overenskomsterne ikke efter afsigelsen af kendelsen har aftalt ændringer i overenskomsten af betydning for spørgsmålet om anvendelsen af overenskomsten på indlejede vikarer.

Spørgsmålet er herefter, om vikarloven fra 2013 har medført, at den forståelse og deraf følgende retstilling, som ved kendelsen er fastlagt med hensyn til VVS-overenskomstens anvendelse på indlejede vikarer, ikke længere kan opretholdes fuldt ud. Indklagede har i den forbindelse gjort gældende, at den for VVS-overenskomsten gældende vikarpraksis ikke gælder, når vikarbureauet er omfattet af en overenskomst, der opfylder kravene i vikarlovens § 3, stk. 5.

Når betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, er opfyldt, fraviges ligebehandlingsprincippet i § 3, stk. 1. Det indebærer bl.a., at vikarer aflønnes efter den overenskomst, som vikarbureauet er bundet af, og ikke efter vilkår svarende til den overenskomst, der gælder for ansatte i brugervirksomheden med samme arbejdsopgaver. Det, der fraviges, når betingelserne i § 3, stk. 5, er opfyldt, er således det lovbestemte ligebehandlingsprincip, der følger umiddelbart af § 3, stk. 1. Ordlyden af § 3, stk. 5, jf. stk. 1, omfatter ikke tilfælde, hvor vikarers krav på at blive behandlet på samme måde som ansatte i brugervirksomheden følger af, at den for brugervirksomheden gældende overenskomst også omfatter vikarer. Heller ikke forarbejderne til bestemmelseerne giver grundlag for at fastslå, at § 3, stk. 5, kan anvendes som hjemmel til at fritage brugervirksomheden for at overholde overenskomstmæssige forpligtelser, som den måtte have påtaget sig over for vikarer. Det fremgår tværtimod udtrykkeligt af forarbejderne, at "alle overenskomstmæssige ... forpligtelser for ... brugervirksomheder bevares fuldt ud", jf. afsnit 3.2. i lovforslagets almindelige bemærkninger, og at "det kan ikke udelukkes, at brugervirksomheders overenskomster indeholder bestemmelser, der forpligter brugervirksomheden i forhold til vikarer, som er udsendt dertil. Sådanne overenskomster anfægtes ikke af L. 209", jf. beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 10.

På den baggrund kan der ikke gives indklagede medhold i, at vikarloven har medført, at hidtidig vikarpraksis på VVS-overenskomstens område ikke længere gælder, hvis vikarene er dækket af en overenskomst gældende for vikarbureauet, der opfylder kravene i vikarlovens § 3, stk. 5.

Klagers påstand 1 tages herefter til følge, og klager frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

Endvidere tages klagers påstand 2 til følge som nedenfor bestemt. Det bemærkes herved, at indlejede vikarer ikke kan anses for ansat i brugervirksomheden, og konklusionen er derfor udformet på samme måde som i opmandskendelsen af 9. juli 2007.

Thi bestemmes:

TEKNIQ Installatøremes Organisation skal anerkende, at overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet samt lokalaftaler inden for overenskomstmrådet skal efterleves af medlemsvirksomheder for arbejde udført af vikarer indenfor overenskomstens faglige anvendelsesområde.

Halsnæs Smeden A/S skal anerkende, at virksomheden hæfter for de tab, som indlejede vikarer har lidt ved ikke at blive aflønnet efter overenskomsten mellem TEKNIQ, Dansk VVS og Blik- og Rørarbejderforbundet og de i virksomheden gældende lokalaftaler.

Blik- og Rørarbejderforbundet frifindes for indklagedes selvstændige påstand.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmændene.

Til bekræftelse
Lene Pagter Kristensen

Bilag N

Sikkerhedsfodtøj

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

Stikordsregister

§	
§ 56-aftaler	64

2	
2-dages overbygning af arbejds miljøuddannelsen	99

A	
Administration af seniorfridage ..	88
Afbrydelse af arbejde	49
Afgrænsning	33
Afgrænsning/overarbejde	34
Afholdelse af ferie	71
Afholdelse af udgifter	125
Afkald på ferie	80
Aflevering af værktøj ved fratrædelse	55; 115
Afskedigelse af tillidsmand ved virksomhedsophør	96
Afspadsering af overarbejde	36
Aftale om rådighedsvagt	28
Akkordafsavntillæg	38
Anciennitet	20; 62
Ansættelse og frigørelse	32
Ansættelsesbevis	18
Ansættelseskodeks	24
Ansøgninger	105
Antallet af rådighedsvagter	28
Anvendelse af måleprogram	52

Anvendelsesmuligheder	105
Anvendelsesområde	53
Anvisning af andet arbejde	55
Arbejde i ferien	81
Arbejde inden for en grænse på 7 km	48
Arbejde på søgnehelldage	90
Arbejde ud over 1 måneds varighed i forbindelse med overnatning	54
Arbejde uden for en grænse på 7 km	48
Arbejdsfordeling	31
Arbejdsfred	127
Arbejds miljørepræsentant	99
Arbejdsret	128
Arbejdsstandsning	128
Arbejdstid	21; 25
Arbejdstidens længde og placering	25

B	
Barns 2. sygedag	69
Barns første sygedag og ved børns hospitalsindlæggelse	67
Barsel	64
Begrænsninger	64
Beregning af sygeferiegodtgørelse	76
Beregningsgrundlag ved § 56-aftaler	77
Betaling	68
Betaling for forskudt arbejdstid ...	25

Betaling for rådighedsvagter	28
Betaling for ventetid	54
Bidrag	105
Bortfald af lokale aftaler og kutymer	119
Bortfald af tillidsmandsstatus	96
Bortvisningssager	125
Byggegruppens Feriefond af 2005	82
Børneomsorgsdage	68
Børneomsorgsdage, barns 2. sygedag og lægebesøg	68
Børns hospitalsindlæggelse	67

D

DA/LO Udviklingsfond	103
Definition af timeløn under sygdom	61
Deltagelse i efter- og videreuddannelse	107
Dækningsområde	8
Dødsfald	85

E

Efter- og kompetenceplanlægning	107
Efteruddannelse af tillids- og arbejds miljørepræsentanter ..	100
Elektronisk indrapportering	43
Elektroniske lønsedler	45
Elevbestemmelser	135

F

Faglig voldgift	16; 123
------------------------------	---------

Fagområde	8
Fagretlig behandling	24
Fejl i optjente feriedage	78
Ferie	22
Feriefridage	91
Feriegodtgørelse	76
Feriepengegaranti	81
Ferieåret	71
Flytning af ferie	73
Forhandlingsreferat	121; 122
Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	59
Forlænget opsigelsesvarsel til ophørt, funktionærlignende tillidsrepræsentant	97
Forretningssgang	124
Forskudt arbejdstid	25
Forsøgsordninger	13
Fortrolighed	16
Forældelse af feriegodtgørelse	80
Fratrædelse	85
Fratrædelse ved kalenderuges afslutning	114
Fridage	91
Frihed i forbindelse med afskedigelser kompetenceudvikling	116
Frihed til uddannelse	104
Friheden omfatter	67
Frist for begæring	123
Funktionærlignende ansættelsesvilkår	19

G

Garanti for SH-betaling.....	92
Gensidige forpligtelser.....	12
Graviditetsundersøgelse.....	63

H

Hasteordre	33
Hastesag	128
Helligdage.....	90
Hjemmевærende barn/børn	67
Hjemsendelse.....	55
Hjemsendelsesperiode	32
Hovedaftalen.....	12
Hovedferie.....	72
Hvem kan vælges som tillidsmand	94

I

Implementerede EU-direktiver..	131
Implementering af EU-direktiver	131
Indberetning og udbetaling	77
Indberetning og udbetaling af feriegodtgørelse	77
Indbetaling af pensionsbidrag	58
Indbetaling til 3F's Feriekasse.....	82
Indgåelse af lokale aftaler	118
Indkaldelse af tillidsmand til forhandlinger	95
Indsigelse mod valg af tillidsmand	94
Information vedrørende lokale aftaler.....	119

Integration af smudstillæg/tillæg for skiftende arbejdssteder i timelønnen	40
Intet medlemskab eller tiltrædelse ved indmeldelsen	11

K

Kendelse.....	125
Kollektiv ferielukning.....	73
Kompensation/feriefridage.....	22
Krav til antal medarbejdere ved valg af tillidsmand	93

L

Ledelse og administration	106
Ligelønsnævn.....	132
Lokal forhandling.....	120
Lokal mægling.....	120
Lokal uoverensstemmelse	127
Lokalaftaler.....	118
Lokalaftaler uden organisationernes medvirken.....	118
Lokale aftaler	118
Lægebesøg	69
Lægning af ferie	72
Lærlinge.....	9
Lærlingemøde	129; 130
Løn ved sygdom og tilskadekomst.	61
Lønmaessige misforhold	40
Lønningsperiode og lønudbetaling	23
Lønperiode	44
Lønsedlen	44
Lønudbetaling.....	44

Lønudbetaling ved fratrædelse ...	46
Lønvurdering	20

M

Materiemangel.....	54
Medarbejdere på folkepension	90
Medarbejderens bopæl	48
Medarbejderens manglende varsel	113
Medlemskab af DA-organisation .	10
Midlertidig afbrydelse af ansættelsesforholdet	113
Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling)	31
Minimalløn.....	38
Modregning og tilbageholdelse ...	80
Mulighed for arbejdstidsreduktion fremfor seniorfridage	88
Mulighed for opsparring med henblik på betaling af seniorfridage.....	88
Mæglingsbegæring	121
Måling af afstand i luftlinje.....	49
Månedsløn (månedsvi lønudbetaling)	44

N

Nyoptagne virksomheder	10
------------------------------	----

O

Omfattet af tiltrædelsesoverenskomst m.v.10	
--	--

Omsorgsdage.....	70
Opsigelse	21
Opsigelse af lokale aftaler og kutymer	119
Opsigelse af utilregnelig grund...112	
Opsigelse under ferie	114
Opsigelse under sygdom	114
Opsigelser	112
Opsigelser i større omfang under sygdom	114
Opsigelsesvarsel	112
Opsigende parts forpligtelse	119
Optjening af ferie	71
Optrapning af SH-opsparring for nyoptagne virksomheder	85
Optrapningsordning.....	60
Ordning om seniorfridage	87
Organisationernes bestemmelser	12
Organisationsforhandling	126
Organisationsmægling.....	122
Organisationsmøde (48- timersmøde)	15
Organisationsudvalgsmøde	126
Orientering af forbundene	16
Orientering om afskedigelser	113
Overarbejde	33
Overarbejde og afspadsering	35
Overarbejde ved forskudt arbejdstid.....	26
Overenskomstens dækningsområde	8
Overenskomstens opsigelse	134
Overførsel af ferie	75
Overordnede rammer.....	132

P

Pension og sundhedsordning	57
Pension og sygeferiegodtgørelse.	77
Pensionsbidrag	57
Periode og betaling	61
Personkreds	57
Prislister	9

R

Raskmelding under kollektiv lukning	75
Referat	127
Regulering af tillæg for rejsearbejde	52
Rejsearbejde – uden overnatning (“zonepenge”).....	46
Restferie	72
Restudbetaling	84
Ret til efter- og videreuddannelse	108
Ret til forskudsbetaling	84
Ret til uddannelse.....	110
Rådighedsvagt	28

S

Samarbejdsfond for VVS og blikkenslagere	101
Seniorordning	87
SH-betaling	83
SH-opsparing	83
Sikkerhed for løn	46
Skift af arbejdssted	48
Skiftende arbejdssteder.....	42

Skriftlig aftale om ansættelsessted

.....	48
Skur eller skurvogn	43
Smudstillæg	41
Speciallæger m.v.	63
Styrkelse af det forebyggende arbejdsmiljø	99
Sundhedsordning	59
Sygdom	23
Sygdom og afspadsering	36
Sygdom og ferie.....	74
Sygdom på feriefri dag	92
Sygedagpengelovens regler	63
Sygeferiegodtgørelse	76
Sygemelding efter ferien begyndelse	74
Sygemelding før feriens begyndelse	74
Særlig opsparing	23
Særlige bestemmelser	80
Søgnehellidage	90
Søgnehellidage, fridage og feriefridage	22

T

Telefonisk rådgivning	31
Tidsfrister	122; 124
Tidspunkt for voldgift	124
Tilbagefald	63
Tillidsmandens virksomhed i arbejdstiden	95
Tillidsmandsafskedigelse ved fagretlig behandling	96
Tillidsmandsbeskyttelse	94

Tillidsmandskursus	95
Tillidsrepræsentant indgår uddannelsesaftale	98
Tillidsrepræsentantbestemmelser/Tillidsmandsregler	93
Tillæg for rejsearbejde ved kørsel i arbejdsgiverens motorkøretøj	52
Tillæg for rejsearbejde ved overarbejde	50
Tillæg ved skiftende arbejdssteder	42
Tiltrædelsesoverenskomster	103

U

Ud- og hjemrejse i forbindelse med overnatning	53
Udbetaling	44
Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december).....	79
Udbetaling af feriegodtgørelse ved sygdom og barsel	79
Udbetaling af overtidstillæg	37
Udbetaling efter mægling/voldgift	128
Udbetaling fra SH-opsparing	83
Udbetaling fra søgnehelligdags- og feriefridagskontoen	69
Udbetalingstidspunkt	84
Uddannelse	21
Udearbejde – med overnatning....	53
Udenlandske medarbejders løn- og ansættelsesforhold	14
Udgifter til færge eller bro	52

Udkald udenfor rådighedsvagt	30
Udkald under rådighedsvagt	30
Udlandsarbejde	59; 82
Udlevering af lokalaftaler	118
Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt	30
Udvalg for implementering	131
Udviklingsfond for VVS og blikkenslagere	104
Ufaglært arbejdskraft	8
Ugentlig betaling for rådighedsvagt	29
Ugesedler	43
Uhævet feriegodtgørelse for fratrådte medarbejdere	79
Uoverdragelighed	80
Uoverensstemmelser	81; 106

V

Valg af tillidsmand i afdelinger og filialer	93
Varierende ugentlig arbejdstid.....	26
Varighed og etablering	26
Varsel og omfang	32
Varsling af afspadsring	36
Ved virksomhedens konkurs	82
Vedligeholdelses fond for VVS og blikkenslagere	103
Vejledning i forbindelse med afskedigelse	116
Vejrligsstop	54
Velfærdsforanstaltninger	43
Ventepenge	55
Vikarer	13

Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsmand	97
Virksomhedens adresse	47
Virksomhedsbestemmelser	12
Voldgiftsretten	123

Æ

Ændringer og ophør	33
--------------------------	----

Ø

Øvrige lønforhold	39
-------------------------	----

Dansk Håndværk
Islands Brygge 26
2300 København S
Tlf. 53 53 11 44
dhv@dhv.dk
dhv.dk

**Blik- og
Rørarbejderforbundet**
Nyropsgade 14
1602 København V
Tlf. 36 38 36 38
forbund@blikroer.dk
blikroer.dk

Dansk Metal
Mølestien 7
2450 København SV
Tlf. 3363 2000
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk