

Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af VVS-overenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love.

Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

Oversigt over VVS-protokollaterne til VVS-overenskomsten

Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser	3
Protokollat 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer	8
Protokollat 3 om Løn under sygdom	12
Protokollat 4 om Medarbejderes adgang til lønsamtaler	16
Protokollat 5 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	17
Protokollat 6 om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	19
Protokollat 7 om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn	20
Protokollat 8 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	21
Protokollat 9 om Støtte fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond	23
Protokollat 10 om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering	24
Protokollat 11 om Databeskyttelse	25
Protokollat 12 om en Standardaftale efter Datatilsynets anbefalinger om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	26
Protokollat 13 om Ændring af barselsbestemmelsen	32

Protokollat 14 om Ændring af feriebestemmelserne	35
Protokollat 15 om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer	36
Protokollat 16 om Procesaftale vedrørende deltid	37
Protokollat 17 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	38
Protokollat 18 om Udvalgsarbejde om håndtering af kritiske hændelser i VVS-Overenskomsterne	39
Protokollat 19 om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	40
Protokollat 20 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse	42
Protokollat 21 om Udvalgsarbejde om Opkrævning til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond	43
Protokollat 22 om VVS-branchens uddannelsesfond	44
Protokollat 23 om SH- og Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder	45
Protokollat 24 om Redaktionelle ændringer	47
Protokollat 25 om Punkt 26 stk. 21	55
Protokollat 26 om Forlængelse af aftale om nyt akkordsystem (tidsprisliste) på VVS-området	56
Protokollat 27 om Bilag A Opbygning af erfaringsgrundlag om facadedækning for kassettedækning med henblik på eventuel prissætning	57
Protokollat 28 om Bilag B om Opbygning af erfaringsgrundlag om facadedækning med naturskifer med henblik på eventuel prissætning	59
Protokollat 29 om Bilag C om Opbygning af erfaringsgrundlag om facadedækning med tyndplader med henblik på eventuel prissætning	61
Protokollat 30 om Forlængelse af forsøgsordning fra OK2020 om Rørprislistens pkt. 27, varmeslanger	63
Protokollat 31 om Emner til drøftelser ved PU-møder i overenskomstperioden	64

Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser

A. Punkt 3 – Lønforhold

1. *Stk. 1 Minimalløn*

Pr. 1. maj 2025 udgør minimallønnen pr. time	kr. 139,85
Pr. 1. marts 2026 udgør minimallønnen pr. time	kr. 143,35
Pr. 1. marts 2027 udgør minimallønnen pr. time	kr. 146,85

2. *Stk. 6 Smudstillæg*

Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. time	kr. 11,25
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. time	kr. 11,65
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time	kr. 12,05

3. *Stk. 7 Tillæg ved skiftende arbejdssteder*

Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. dag	kr. 68,35
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. dag	kr. 70,75
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. dag	kr. 73,25

B. Punkt 4 – Pension

Pr. 1. maj 2025 forhøjes arbejdsgiverbidraget til pension med 1,0 pct. point, således at arbejdsgiverbidraget pr. denne dato udgør 11 pct.

I tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1,0 pct. point.

C. Punkt 7 – Rådighedsvagt

1. *Stk. 4: Betaling for rådighedsvagt*

Pr. 1. maj 2025

a) Vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time	kr. 24,55
b) Vagttimer på søn-, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time	kr. 30,80
Pr. 1. marts 2026	

a) Vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time	kr. 25,40
b) Vagttimer på søn-, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time	kr. 31,90

Pr. 1. marts 2027

- a) Vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 26,30
b) Vagttimer på søn-, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 33,00

Stk. 4 a.: Ugentlig betaling for rådighedsvagt

- Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. uge kr. 1.229,60
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. uge kr. 1.272,65
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. uge kr. 1.317,20

Stk. 5.: Udkald uden for rådighedsvagt

- Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. udkald kr. 154,95
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. udkald kr. 160,35
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. udkald kr. 165,95

D. Punkt 8 – Overarbejde

1. *Stk. 1: Første og anden time*

- Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget kr. 45,90
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget kr. 47,30
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget kr. 48,70

2. *Stk. 2: Øvrige timer*

- Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget kr. 128,65
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget kr. 132,50
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget kr. 136,50

E. Punkt 9 – Forskudt arbejdstid

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

- Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. time kr. 25,75
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. time kr. 26,65
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time kr. 27,60

Betaling for forskudt tid efter kl. 22 til kl. 06.00

- Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget pr. time kr. 50,60
Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget pr. time kr. 52,35
Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget pr. time kr. 54,20

F. Regulering af Rørprislisten, Fjernvarmeprislisten og Landpriskuranten for Blikkenslagerarbejde, samt tidsprislisterne for henholdsvis rørledningsarbejde og fjernvarmearbejde

1. maj 2025 reguleres med 3,0 %

1. marts 2026 reguleres med 2,7 %

1. marts 2027 reguleres med 2,5 %

G. Punkt 23 Rejsearbejde – uden overnatning

Satsen i stk. 9 reguleres ved følgende:

1. maj 2025	kr. 21,07
1. marts 2026	kr. 21,70
1. marts 2027	Kr. 22,35

Stk. 10. Satser reguleres med 3,5 % 1. maj 2025, 3,5 % 1. marts 2026 og 3,5 % 1. marts 2027. Beløbene afrundes efter beregning til nærmeste 0 eller 5 øre.

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m	Øre/time	Øre/time	Øre/time
		2025	2026	2027
7	10	1.080	1.120	1.160
10	13	1.510	1.565	1.620
13	16	1.925	1.990	2.060
16	20	2.500	2.590	2.680
20	25	3.155	3.265	3.380
25	30	3.665	3.795	3.930
30	35	4.010	4.150	4.295
35	40	4.250	4.400	4.555
40	45	4.605	4.765	4.930
45	50	5.050	5.225	5.410
50	55	5.460	5.650	5.850
55	60	5.900	6.105	6.320
60	65	6.335	6.555	6.785
65	70	6.765	7.000	7.245
70	75	7.200	7.450	7.710
75	og herover	9.665	10.005	10.355

H. Punkt 17 SH-/fritvalgsopsparingen

Stk. 1. Satsen for fritvalg ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2026	4 %
Fra og med 1. marts 2027	5 %

I. 26 – Løn og arbejdsforhold for lærlinge

1. Stk. 2: Aflønning af lærlinge som VVS-energispecialist, Ventilationstekniker, VVS-installationstekniker, Blikkenslager og VVS

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
78,30 kr.	81,05 kr.	83,90 kr.
90,25 kr.	93,40 kr.	96,65 kr.
112,65 kr.	116,60 kr.	120,70 kr.
129,55 kr.	134,10 kr.	138,80 kr.
142,25 kr.	147,25 kr.	152,40 kr.

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

1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
82,95 kr.	85,85 kr.	88,85 kr.
94,00 kr.	97,30 kr.	100,70 kr.
101,10 kr.	104,65 kr.	108,30 kr.
117,05 kr.	121,15 kr.	125,40 kr.
141,45 kr.	146,40 kr.	151,50 kr.

3. Stk. 5: Aflønning af voksenlærlinge

Pr. 1. maj 2025	kr. 139,85
Pr. 1. marts 2026	kr. 143,35
Pr. 1. marts 2027	kr. 146,85

4. Stk. 7: Lærlinges opsparingskonto udgør:

Pr. 1. marts 2026	12,5%
Pr. 1. marts 2027	13,5%

5. Stk. 12: Lærlinges overtidsbetaling

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid:

Pr. 1. maj 2025	kr. 45,90
Pr. 1. marts 2026	kr. 47,30
Pr. 1. marts 2027	kr. 48,70

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. maj 2025	kr. 100,25
Pr. 1. marts 2026	kr. 103,25

Pr. 1. marts 2027

kr. 106,35

6. *Stk. 35: Aflønning af ungarbejdere under 18 år*

Pr. 1. maj 2025

kr. 80,55

Pr. 1. marts 2026

kr. 82,60

Pr. 1. marts 2027

kr. 84,60

Glostrup, den 06. marts 2025

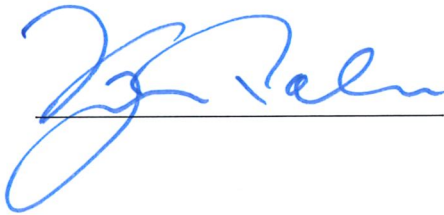
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at øge medarbejderes ret til frihed i særlige familiemæssige situationer, således at medarbejdere får ret til frihed i følgende situationer:

- Ret til barns tredje sygedag.
- Ret til at ledsage nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed.
- Ret til børnebørns-omsorgsdage.

1.

Parterne er enige om at ændre teksten i VVS-overenskomstens punkt 14, stk. 1, til følgende:

"Stk. 1: Frihed ved barns 1. 2. og 3. sygedag

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

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage (barnets 2. og 3. sygedag). Disse fridage er uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra SH-kontoen iht. Punkt 17, stk. 2, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb."

2.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i VVS-overenskomstens punkt 14, som et nyt stk. 6, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 6 Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 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 SH-konto. Dagene placeres efter aftale, mellem virksomheden og medarbejderen, under hensyn til virksomhedens tarv."

3.

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i VVS-Overenskomstens punkt 14 stk. 7, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 7: Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, 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 afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin SH-konto."

4.

Som en konsekvens af ovenstående er parterne endvidere enige om at ændre overskriften i VVS-overenskomstens Punkt 14 til følgende:

"Punkt 14 - Børns sygdom, hospitalsindlæggelse, omsorgsdage og ledsagelse mv."

5.

Tilsvarende er parterne enige om, at der efter Punkt 25 stk. 17, indsættes et nyt "Stk. 17a" for funktionærlignende ansatte:

"Stk. 17a: Børns sygdom, omsorgsdage og ledsagelse

Medarbejderen har ret til frihed iht. overenskomstens punkt 14. Betalingen for barns første sygedag følger punkt 14 stk. 3. Den øvrige frihed afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin opsparingskonto jf. 24 stk. 19."

6.

Tilsvarende er parterne enig om at Punkt 26 'Løn og arbejdsforhold for lærlinge' vedrørende løn og arbejdsforhold for lærlinge ændres som følger:

VVS-overenskomstens punkt 26, stk. 23 ændres til følgende:

"Stk. 23: Barns 1. 2. og 3. sygedag

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

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har lærlingen ret til yderligere 2 fridage uden løn (barnets 2. og 3. sygedag), men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin opsparingskonto iht. Punkt 26, stk. 7, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

Voksenlærlinge

Voksenlærling har de samme rettigheder som almindelige lærlinge. Betalingen for barnets 1. sygedag og i tilfælde, hvor arbejdet eller skolen må forlades som følge af, at voksenlærlingens barn bliver syg i løbet af dagen, er voksenlærlingens timeløn, der dog ikke kan overstige den i Punkt 26, stk. 5 anførte løn.

Hvis voksenlærlingens barn fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har voksenlærlingen ret til yderligere 2 fridage (barnets 2. og 3. sygedag). Disse fridage er uden løn, men voksenlærlingen kan få udbetalt et beløb fra SH-opsparing iht. Punkt 26, stk. 7, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb."

Som nyt i punkt 26 stk. 23 indsættes en ny bestemmelse vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen indsættes som et nyt stk. 23b og affattes således:

"Stk. 23 b: Børnebørns-omsorgsdage (gælder alene voksenlærlinge)

Voksenlærlinge med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. kalenderår uanset hvor mange børnebørn lærlingen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og voksenlærlingen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men voksenlærlingen kan få udbetalt et forskud fra sin men voksenlærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin opsparingskonto/SH-opsparing iht. Punkt 26, stk. 7, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

Som nyt stk. 26 a i Punkt 26 indsættes:

Stk. 26 a: Ledsagelse af nærtstående

Lærlinge med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt lærlingens deltagelse er påkrævet. Lærlingen kan højst afholde 2 dages frihed pr. kalenderår, uanset hvor mange nærtstående lærlingen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har lærlingen 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 lærlingen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og lærlingen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

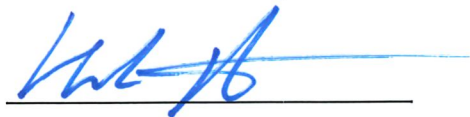
Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når lærlingen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal lærlingen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin opsparingskonto/SH-opsparing iht. Punkt 26, stk. 7, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb."

Glostrup, den 06. marts 2025

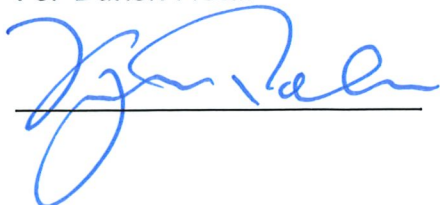
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 3 om Løn under sygdom

Parterne har drøftet muligheden for at forlænge den periode, hvor der betales løn under sygdom.

A.

Der er enighed om, at VVS-overenskomsten Punkt 11, stk. 1 og 2, ændres fra:

"Stk. 1: Sygdom

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

Stk. 2: Definition af timeløn under sygdom

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

Timelønnen under sygdom er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde. Såfremt det er aftalt at indregne smudstillæg og tillæg for skiftende arbejdssteder iht. punkt 3, stk. 10, skal disse også betales under sygdom. Ved regulering af tillægget skal lønnen reguleres tilsvarende.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats."

Til:

" Stk. 1 Definition af timeløn under sygdom

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

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 akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde.

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

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2 Definition af timeløn under sygdom efter 9 uger

Er medarbejderen forsat syg efter 9 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."

B.

Der er enighed om, at VVS-overenskomsten Punkt 12, stk. 1, ændres fra:

"Stk. 1: Løn ved tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

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

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

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

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats."

Til følgende tekst:

"Stk.1: Løn ved tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

Ved tilskadekomst under arbejdet, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler virksomheden løn indtil 9 uger.

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.

Stk. 1a Sygdom efter 9 uger

Efter 9 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."

Parterne er ligeledes enige om at ændre Punkt 26, stk. 22 vedrørende voksenlærlinge fra:

"Voksenlærlinge

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

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

Dog indregnes ikke smudstillæg og tillæg ved rejsearbejde.

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

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats."

Til:

Voksenlærlinge

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

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

Dog indregnes ikke smudstillæg og tillæg ved rejsearbejde.

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

Er voksenlærlingen forsat syg efter 9 uger, betaler arbejdsgiveren, yderligere løn, eksklusiv genetillæg, i maksimalt 3 uger.

Timelønnen under voksenlærlinges sygdom kan aldrig overstige den anførte sats i Punkt 26, stk. 5.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats."

Glostrup, den 06. marts 2025

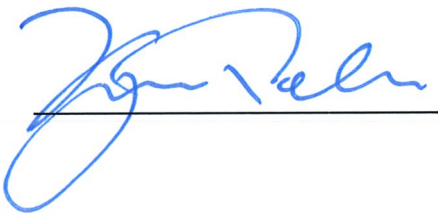
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 4 om Medarbejderes adgang til lønsamtaler

Parterne er enige om, at der i VVS-overenskomst Punkt 25, stk. 3, tilføjes som nyt tredje afsnit:

"Hvis medarbejderen beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale."

Tredje og fjerde afsnit bliver herefter nyt fjerde og femte afsnit.

Glostrup, den 06. marts 2025

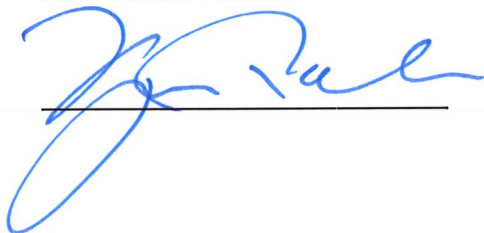
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 5 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet, tildeles et vederlag for rollen som arbejdsmiljørepræsentant, udover den betaling, der følger af arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Vederlaget tildeles for det hverv, der udføres som arbejdsmiljørepræsentant. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne tilmelder sig vederlagsbetalingen gennem deres forbund. Virksomhederne hvor arbejdsmiljørepræsentanterne er ansat attesterer oplysningerne.

1.

Overskriften i Punkt 28 ændres til: *"Tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde, herunder vederlag til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter"*.

2.

Som nyt stk. 5 i VVS-overenskomstens Punkt 28 indsættes:

"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 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet finansieres via VVS-branchens Uddannelsesfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

Det nuværende stk. 5 i Punkt 28 bliver herefter til stk. 6.

Glostrup, den 06. marts 2025

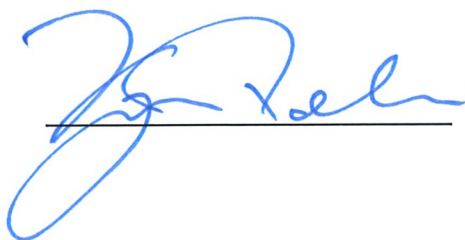
For Blik- & Rørarbejderforbundet

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'L.H. A.', written over a horizontal line.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. H. H.', written over a horizontal line.

For Dansk Metal

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B. H.', written over a horizontal line.

Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 6 om Tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

I forbindelse med overenskomstfornyelser ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i VVS-overenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusiv 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.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift og vil fremover udgøre et bilag i VVS-overenskomsten.

Glostrup, den 06. marts 2025

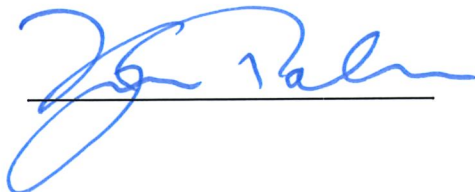
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 7 om Digitalt værktøj til at fastsætte lærlingeløn

Overenskomstparterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at gennemføre et udvalgsarbejde, der skal fortsætte med at undersøge muligheden af at få udviklet et fælles digitalt værktøj til lønindplacering af lærlinge.

Værktøjet skal bidrage til, at lærlinge og virksomheder benytter de korrekte lønsatser fra overenskomsterne både i forhold til indplacering ved uddannelsesaftalens påbegyndelse og ved senere reguleringer.

Overenskomstparterne er ydermere enige om, at det digitale værktøj skal tage udgangspunkt i det værktøj, som Blik- & Rørforbundet allerede har udarbejdet.

Det er overenskomstparternes hensigt, at værktøjet skal gøres tilgængeligt via organisationernes hjemmesider. Parterne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at værktøjet vedligeholdes af og stilles til rådighed via EVU.

Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 8 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker at indføre en mulighed for selvvalgt uddannelse i op til to ugers forlænget opsigelsesvarsel i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold. Desuden ønskes en forenkling af rammerne for selvvalgt uddannelse i forbindelse med afskedigelse begrundet i virksomhedens forhold, idet reglen om, at to ugers ubrugt selvvalgt uddannelse kan anvendes ved opsigelse, ændres til i stedet at være en ret til to uger uafhængigt af tidligere forbrugt selvvalgt uddannelse.

VVS-overenskomsten Punkt 10, stk. 9a (Kompetenceudvikling) og stk. 9b (Efteruddannelse i opsigelsesperioden) erstattes af en ny stk. 9:

"Litra 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 frihed til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra VVS-branchens kompetenceudviklingsfond. Disse uger erstatter al ret til uddannelse i Punkt 18, stk. 2.

Litra 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 uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond.

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. Følgende betingelser skal være opfyldt:

- Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i den oprindelige opsigelsesperiode, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. EVU, der administrerer VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond, kan kræve dokumentation fra begge parter.*
- Medarbejderen skal hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen søge om støtte i VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond. Medarbejderen skal have modtaget støttetilsagn fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af det oprindelige opsigelsesvarsel. Støtten fra VVS-branchens*

Kompetenceudviklingsfond til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af medarbejderens løn på ansøgningstidspunktet. Der kan være tale om et eller flere kurser.

- *Medarbejderen er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond viger for tilbudt arbejde, også efter at kurset måtte være påbegyndt.*
- *Uddannelse i et forlænget opsigelsesvarsel er et valg, som træffes af medarbejderen, og som er til fordel for denne. Dette valg indebærer, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke kan indgå i opnåelse eller forøgelse af eventuel fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomstens eller funktionærlovens regler.*

Udover kurser, der er relevante for beskæftigelse under VVS-overenskomstens dækningsområde, kan bestyrelsen i VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond endvidere beslutte at yde støtte til udvalgte offentlige kurser, som bestyrelsen finder relevante.

Medarbejdere, som ikke benytter muligheden i litra b), 2. afsnit, kan alternativt modtage støtte fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond til betaling af kursusgebyr, der vedrører uddannelse, som er påbegyndt, hvor der er givet tilsagn fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond før opsigelsen, og hvor kurset afsluttes efter fratræden."

Parterne er enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel ikke skal indgå i opnåelse eller forøgelse af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærloven §2a, hverken for funktionærer eller funktionærlignende medarbejdere. På samme måde vil et forlænget opsigelsesvarsel ikke påvirke muligheden for eller omfanget for fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten.

Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette også er til gunst for funktionærlignende medarbejdere.

Ovenstående ændring træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond 1. september 2025 eller senere. Indtil da gælder den nuværende tekst.

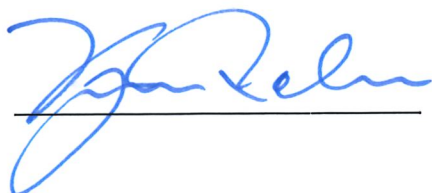
Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 9 om Støtte fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond

Organisationerne er enige om at etablere et udvalg med henblik på at vurdere nye muligheder for tilskud til efter- og videreuddannelse fra VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond.

Udvalgets arbejde skal omfatte følgende:

- Udvidelse af tilskud ved midlertidig arbejdsmangel: Udvalget skal undersøge muligheden for at øge fleksibiliteten i tilskudsordningen ved midlertidig arbejdsmangel. Dette indebærer en vurdering af, hvorvidt den nuværende tilskudsperiode kan opdeles i flere kortere perioder.
- Fastlæggelse af kriterier for Aftalt uddannelse: Udvalget skal træffe beslutning om de nærmere kriterier for Aftalt uddannelse, således at medarbejdere får mulighed for at gennemføre enten enkeltmoduler, deltidsakademiuddannelse eller andet længerevarende forløb. Den endelige positivliste for tilskudsberettigede forløb udarbejdes af bestyrelsen for VVS-branchens kompetenceudviklingsfond. Bestyrelsen fastsætter desuden de specifikke kriterier, herunder det maksimale antal ECTS-point eller kursusdage, der kan ydes tilskud til, samt tilskuddets størrelse.

Udvalgsarbejdet forventes igangsat umiddelbart efter afslutningen af de forestående overenskomstforhandlinger og skal være afsluttet inden udgangen af 2025, således at eventuelle ændringer kan træde i kraft senest den 1. januar 2026.

Glostrup, den 06. marts 2025

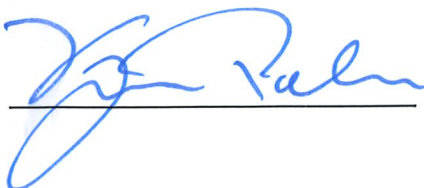
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 10 om Øget fleksibilitet ved brug af afspadsering

Parterne er enige om at øge fleksibiliteten ved brug af afspadsering af overarbejde.

På den baggrund er parterne enige om at ændre teksten i VVS-overenskomstens punkt 8, stk. 4 første afsnit, til følgende:

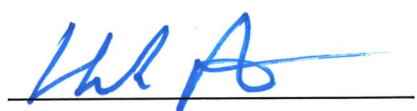
"Stk. 4: Afspadsering af overarbejde

Parterne er enige om, at det inden for overenskomstens område ikke kan undgås, at der forekommer forhold, der nødvendiggør overarbejde.

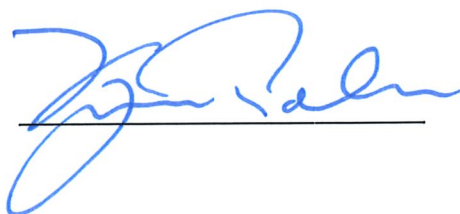
Parterne er enige om at begrænse overarbejde mest muligt. Dog skal overarbejde ikke afspadseres, så længe det for den enkelte medarbejder ikke overstiger 15 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder (4 uger), medmindre den pågældende medarbejder og virksomheden er enige herom."

Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 11 om Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende Bilag 15 – Organisationsaftale om databeskyttelse erstattes af nedenstående tekst:

"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 oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – 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".

Glostrup, den 06. marts 2025

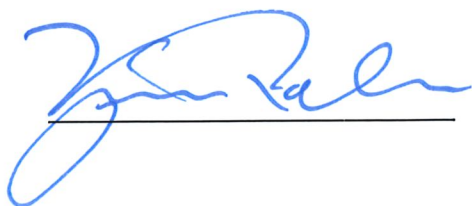
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 12 om en Standardaftale efter Datatilsynets anbefalinger om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanters brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

I henhold til VVS-overenskomstens Bilag 13 er parterne enige om at tillidsrepræsentanten 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 TEKNIQ Arbejdsgiverne 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 A til dette dokumenter frivillig og forudsætter, at den er tiltrådt af de lokale parter. Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og TEKNIQ Arbejdsgiverne 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 TEKNIQ Arbejdsgiverne ikke kan nå til enighed om at revidere standardaftalen, kan denne opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Glostrup, den 06. marts 2025

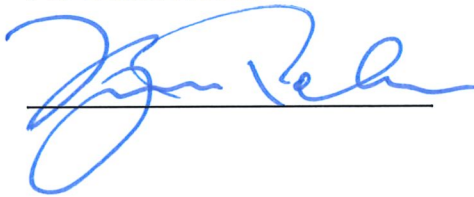
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Bilag A 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").

I henhold til VVS-overenskomstens Bilag 13 er parterne enige om at tillidsrepræsentanten skal have fornøden adgang til it-faciliteter.

1.2. Aftalen understøtter parternes dataansvar og præciserer de databaseskyttelsesretlige 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 tilgængeligt 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 opsigte aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Glostrup, den 06. marts 2025

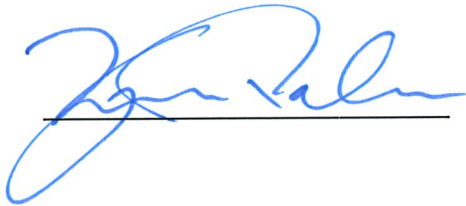
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 13 om Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i VVS-overenskomsten punkt 13, med henblik på at gøre bestemmelsen lettere at forstå for virksomhederne og medarbejderne.

Parterne er enige om, at ændringerne i bestemmelsernes ordlyd alene er redaktionelle og ikke medfører indholdsmæssige ændringer, bortset fra de ændringer der følger af, at der nu gives orlovsrettigheder til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forøgelsen af antallet af deleuger fra 5 til 7.

Parterne er endvidere enige om at indførelsen af bestemmelserne om sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer ikke har til hensigt at stille disse bedre end mor og anden forælder

Som følge af ovenstående er der enighed om, at VVS-overenskomstens Bilag 21 udgår og Punkt 13 affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i Punkt 13:

"Punkt 13 – Barsel

Stk. 1 – betingelser

Betingelserne for at oppebære betaling efter denne bestemmelse er:

- 1) At medarbejderen, på det forventede fødsels- og modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, 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 TEKNIQ Arbejdsgivernes 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 2025: 7 deleuger). Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med betaling.

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 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 2025 eller senere gælder følgende:

Betingelser:

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens punkt 13 stk. 1, og det er en forudsætning for retten til betaling, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barseldagpenge.

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 punkt 13 stk. 1.

Betalingen ydes under orlov iht. Overenskomstens punkt 13 stk. 3.

Arbejdsgiver yder endvidere betaling under orlov iht. Overenskomstens punkt 13 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 punkt 13 stk. 1 under orlov iht. Punkt 13 stk. 4.

Stk. 6 – eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i punkt 30."

Tilsvarende ændres Punkt 4 stk. 1a til følgende:

"a. Pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 10 ugers orlov til mor og adoptant efter punkt 13 stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 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"

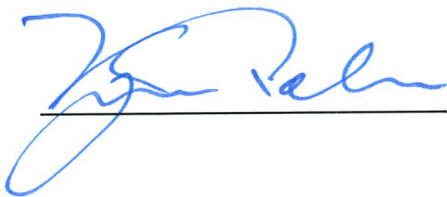
Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 14 om Ændring af feriebestemmelserne

Parterne har drøftet VVS-overenskomstens bestemmelse vedrørende overførsel af ferie, og er i den forbindelse blevet enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres. r.

1.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at 2. afsnit i VVS-overenskomstens punkt 15, stk. 9, "**Overførsel af ferie**", udgår:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage"

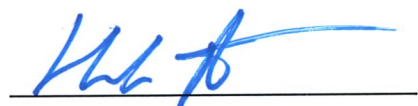
2.

Parterne er endvidere enige om, at 2. afsnit i VVS-overenskomstens punkt 25, stk. 15, afsnittet vedrørende "**Overførsel af ferie**", udgår:

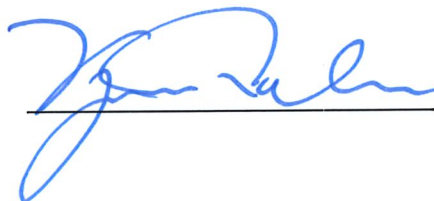
"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage"

Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 15 om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer

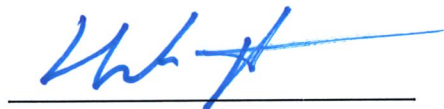
Under henvisning til protokollat 12 "*Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udvikling af andre arbejdsformer*" fra overenskomstforhandlingerne i 2023 er der enighed om at fortsætte udvalgsarbejdet i VVS-overenskomsternes Bilag 7.

Det betyder at parterne fortsat drøfter markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette i henhold til ordlyden i Bilag 7.

Det betyder videre, at for så vidt angår anden del af ovennævnte Bilag 7 om "afdækning af udviklingen af andre ansættelsesformer", er der – med henblik på at kunne følge udviklingen på området herunder kommende offentlige undersøgelser og allerede udarbejdede offentlige rapporter - enighed om, også at opretholde det udvalgsarbejde i den kommende overenskomstperiode.

Glostrup, den 06. marts 2025

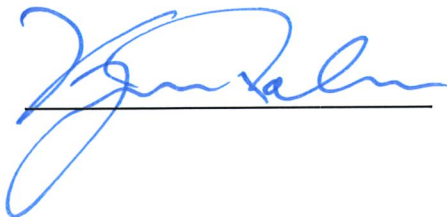
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 16 om Procesaftale vedrørende deltid

Parterne har drøftet spørgsmålet om, hvilken betydning EU-Domstolens afgørelse i de forenede sager C-184/22 og C-185/22 (Dialysesagen) har for VVS-overenskomsterne.

Vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet er parterne enige om at afvente den faglige voldgift, der er aftalt mellem DI og CO-I vedrørende Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, samt evt. andre voldgifter, der måtte blive aftalt på DA/FH-området i forbindelse med OK25.

Parterne er enige om ikke at opstarte nye sager om temaet for den/de faglige voldgift(er), og at verserende sager sættes i bero, indtil parterne har drøftet udfaldet af den/de faglige voldgift(er).

Når der foreligger endelige afgørelser, træder parterne snarest muligt sammen med henblik på at drøfte afgørelsernes betydning i relation til hvorvidt deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres udover den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

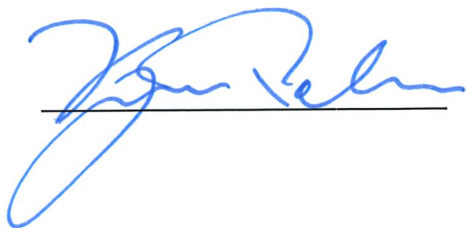
Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 17 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Parterne er enige om at lette virksomhedernes administrative byrder ved at give mulighed for, at virksomhederne kan vælge at betale et forhøjet ferietillæg i stedet for løntillæg i henhold til lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag som helligdag (lov nr. 214 af 6. marts 2023).

På den baggrund er det aftalt, at VVS-overenskomstens punkt 25, stk. 15, litra a, indsættes en tilføjelse til litra a) således, at ordlyden bliver som følger:

"Stk. 15: Ferie

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

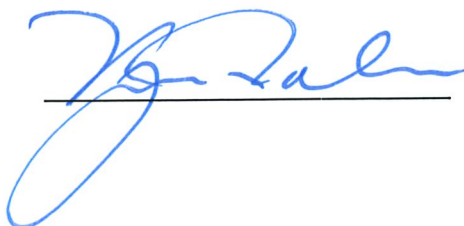
Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden."

Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsterne

Protokollat 18 om Udvalgsarbejde om håndtering af kritiske hændelser i VVS-Overenskomsterne

VVS-overenskomsterne indeholder i dag Punkt 10, stk. 10, om "Vejrlig", der oplyser om hjemsendelse i forbindelse med vejrlig og materialemangel.

VVS-overenskomsterne indeholder ikke bestemmelser om kritiske hændelser i øvrigt.

Parterne er derfor enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, hvor parterne drøfter, hvorvidt der er behov for at supplere ovenstående bestemmelser, og i givet fald udarbejde en eller flere eventuelle nye bestemmelser i overenskomsterne eller tilføjelser til de eksisterende bestemmelser. Parterne kan i dette arbejde bl.a. lade sig inspirere af eksisterende ordninger, eksempelvis arbejdsfordeling.

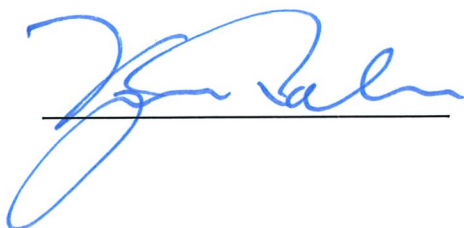
Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 19 om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen

I forbindelse med den seneste ændring af arbejdstidsloven medio 2024, blev det muligt at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i kollektive overenskomster.

Parterne er enige om, at muligheden for opt-out kan være relevant for virksomheder, der beskæftiger medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a-c, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Behovet for at sikre samfundskritiske funktioner, som disse virksomheder enten selv eller på vegne af andre private eller offentlige aktører udfører, er afgørende for opretholdelsen af det danske samfund.

Virksomhederne kan opleve et behov for, at de medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner, har rådighedstjeneste/beredskab på arbejdspladsen eller har hyppige "udkald" og/eller kort responstid ved rådighedstjeneste i hjemmet eller andet sted uden for virksomheden. Disse former for rådighedstjeneste/beredskab kan have den konsekvens, at alle de timer, hvori medarbejderne står til rådighed, bliver kategoriseret som arbejdstid, jf. bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

På denne baggrund er disse medarbejdere i risiko for at overstige timeantallet i forhold til 48-timersreglen, og virksomheden har derfor behov for opt-out vedrørende 48-timersreglen.

Parterne er derfor enige om at indsætte et nyt bilag i VVS-overenskomsten med titlen "*Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter*", hvor organisationerne får adgang til at indgå aftale om opt-out vedrørende 48-timersreglen med følgende tekst:

"Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af VVS-overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler TEKNIQ Arbejdsgiver, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed."

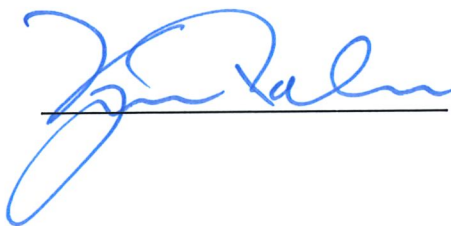
Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 20 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere, når de deltager i uddannelse, skal indberette timer til Indkomstregisteret, idet det i nogle tilfælde kan have konsekvenser for optjeningen af fx skattefri efterlønspræmie.

DI og CO-I retter henvendelse til de relevante myndigheder med henblik på at afdække, hvordan der kan ske indberetning af timer til Indkomstregistret, når medarbejderne er under uddannelse.

Når der foreligger tilbagemelding, drøfter parterne tilbagemeldingen.

Glostrup, den 06. marts 2025

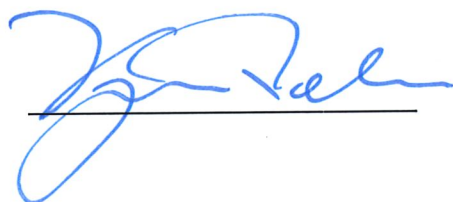
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 21 om Udvalgsarbejde om Opkrævning til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond

Organisationerne er enige om at nedsætte et udvalg med henblik på at analysere og tilrettelægge en proces for eventuel overdragelse af opgaven med opkrævning til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og VVS-branchens Kompetencefond mv. fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til eventuelt andre aktører.

Udvalget skal påbegynde sit arbejde hurtigst muligt med henblik på, at de nødvendige ændringer kan træde i kraft pr. 1. januar 2026.

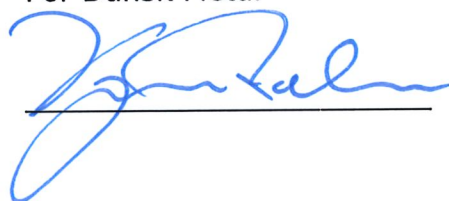
Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 22 om VVS-branchens uddannelsesfond

Parterne er enige om at erstatte VVS-overenskomsten punkt 19, stk. 1, afsnit 2 med følgende formulering:

"Fonden finansieres ved, at TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder pr. 1. marts 2025 indbetaler et beløb svarende til 90 øre pr. time (pr. 1 marts 2026: 95 øre, pr. 1 marts 2027: 100 øre) for de på virksomheden ansatte medlemmer af Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet."

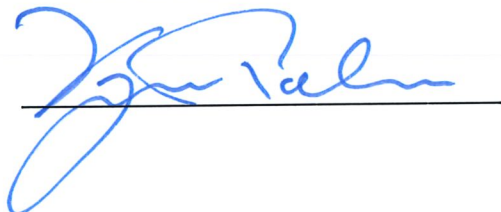
Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 23 om SH- og Fritvalgsordning for nyoptagne virksomheder

Overenskomstparterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrappingsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn.

Overenskomstparterne er dog enige om, at gennemgå formuleringen af bestemmelsen i punkt 1, stk. 3 redaktionelt, med henblik på at gøre bestemmelsen mere læsevenlig. Dette arbejde skal være færdigt senest samtidig med overenskomstens øvrige redaktionelle ændringer.

Overenskomstparterne er dog enige om at VVS-overenskomstens punkt 1 stk. 3's afsnit "SH- og fritvalgsordning" indholdsmæssigt ændres til:

"SH- og Fritvalgsordning

*For så vidt angår SH- og fritvalgsordning kan det ske efter følgende regler:
Bidrag til SH-/fritvalgskontoen er sammensat på følgende måde:*

	Søgne- /helligdage	Feriefridage	Fritvalg	SH- og fritvalgsopsparing i alt
1. marts 2025	9,5 %	2,5 %	3 %	15 %
1. marts 2026	9,5 %	2,5 %	4 %	16 %
1. marts 2027	9,5 %	2,5 %	5 %	17 %

Virksomheden kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til SH-kontoen, der ligger ud over de nuværende 12 procent. (pr. 1. marts 2026: 13 %).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-konto/fritvalgsopsparingen som opgjort ovenfor, fraregnet 6,0 pct. (fra 1. marts 2026: 7 pct.) samt eventuel løbende udbetaling af op til 3 pct. Herudover betales bidrag efter nedenstående optrappingsordning.

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

Optrappingsordningen gælder for den del af SH-/fritvalgsopsparingen, som overstiger 9 pct. (pr. 1. marts 2027: 10 pct)

For så vidt angår de 6,0 pct. (fra 1. marts 2026: 7 pct.) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik- og Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,5pct. (fra 1. marts 2026 1,75pct.) i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0pct. (fra 1. marts 2026: 3,5 pct.) svarende til 50 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5pct. (fra 1. marts 2026: 5,25pct.) svarende til 75 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026: 7 pct.) svarende til 100 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

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

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

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

Glostrup, den 06. marts 2025

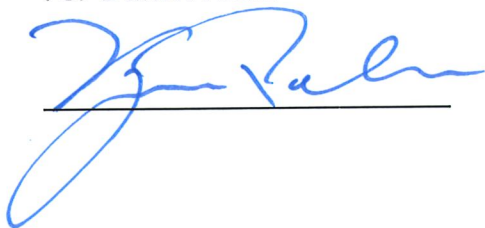
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsterne

Protokollat 24 om Redaktionelle ændringer

Parterne har, i et udvalg, gennemgået overenskomsten redaktionelt. Der er enighed mellem parterne om at eventuelle ændringer alene er redaktionelle og således ingen betydning har for fortolkningen af overenskomsten. Forståelsen af bestemmelserne er dermed den samme som i 2023 udgaven.

Parterne er tillige enige om at overenskomsten redigeres endeligt efter forhandlingerne er afsluttede.

Nuværende ordlyd og bemærkning	Forslag til ændring
Generelle bemærkninger	
- Tillidsmand ændres til Tillidsrepræsentant.	
Bemærkning: Pkt. 1 stk. 3. Henvisning til bilag om pension skal rettes til bilag 2.	
Stk. 3 Optrapningsordning Nedennævnte bestemmelse om optrapningsordning er gældende for så vidt angår: • Arbejdsmarkedspension jf. Punkt 4 samt Bilag 4 • SH- og Fritvalgsopsparing jf. Punkt 17 • Uddannelsesfonde jf. Punkt 19 Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke i forvejen har • etableret en pensionsordning i henhold til Punkt 4 og Bilag 4, eller som har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag for disse medarbejdere, • etableret en SH- og fritvalgsordning i henhold til Punkt 17 henholdsvis en tilsvarende ordning, eller som har en tilsvarende ordning med et lavere bidrag, eller har • indbetalt til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond kan kræve en optrapningsordning for indbetaling til de ovenfor anførte ordninger henholdsvis fonde.	Stk. 3 Optrapningsordning Nedennævnte bestemmelse om optrapningsordning er gældende for så vidt angår: • Arbejdsmarkedspension jf. Punkt 4 samt Bilag 2 • SH- og Fritvalgsopsparing jf. Punkt 17 • Uddannelsesfonde jf. Punkt 19 Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke i forvejen har • etableret en pensionsordning i henhold til Punkt 4 og Bilag 2, eller som har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag for disse medarbejdere, • etableret en SH- og fritvalgsordning i henhold til Punkt 17 henholdsvis en tilsvarende ordning, eller som har en tilsvarende ordning med et lavere bidrag, eller har • indbetalt til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond kan kræve en optrapningsordning for indbetaling til de ovenfor anførte ordninger henholdsvis fonde.

Optrapningsordningerne skal – alle eller enkeltvis – senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet/ Dansk Metal efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Etableres der optrapningsordning gældende for Arbejdsmarkedspension og eller SH- og fritvalgsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, der beskriver optrapningsordningernes indvirkning på lønnen.	Optrapningsordningerne skal – alle eller enkeltvis – senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet/ Dansk Metal efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Etableres der optrapningsordning gældende for Arbejdsmarkedspension og eller SH- og fritvalgsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, der beskriver optrapningsordningernes indvirkning på lønnen.
Bemærkning : Pkt. 1 stk. 3. Optrapning af SH – og fritvalgsordningen. Skal omskrives så det bliver mere læsevenligt – samt blanket SH- og fritvalgsordning For så vidt angår SH- og fritvalgsordning kan det ske efter følgende regler: Bidrag til SH-/fritvalgskontoen er sammensat på følgende måde: Søgne-/helligdage Feriefridage Fritvalg SH- og fritvalgsopsparing i alt 1. marts 2023 7,5 % 2,5 % 3 % 13 % 1. marts 2024 9,5 % 2,5 % 3 % 15 % Virksomheden kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til SH-kontoen, der ligger ud over de nuværende 10 procent. (pr. 1. marts 2024: 12 %) Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SHkonto/ fritvalgsopsparingen som opgjort ovenfor, fraregnet 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) samt eventuel løbende udbetaling af op til 3 pct. Herudover betales bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag opgjort ovenfor. Optrapningsordningen gælder for den del af SH-/fritvalgsopsparingen, som overstiger 9 pct. For så vidt angår de 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger: Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik- og	Udkast udarbejdes og sendes af TQ-A

Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024: 1,5 pct.) i bidrag til SH-/fritvalgsordningen. Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024: 3 pct.) svarende til 50 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024: 4,5 pct.) svarende til 75 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen. Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024: 6 pct.) svarende til 100 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som Punkt 17, stk. 1, kan ikke indgå en optrappingsordning. En eventuel SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens SH-/fritvalgsordning. Optrappingsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpart inden for DA-området.	
Bemærkning: Pkt 7 stk. 5: B står mærkeligt. Stk. 5: Betaling pr. udkald uden for rådighedsvagt udgør: Pr. 1. marts 2023 kr. 144,65 Pr. 1. marts 2024 kr. 149,70	Stk. 5: Betaling pr. udkald uden for rådighedsvagt udgør: Pr. 1. marts 2023 kr. 144,65 Pr. 1. marts 2024 kr. 149,70
Bemærkning: Pkt. 13: Fjern henvisning til bilag 21 for børn født før 30. juni 2023. Bilag 21 skal udgå. Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i Bilag 21. Tilsvarende bør i givet fald ske i pkt. 4 stk. a: (OBS: Dette er ikke gennemgået med forbundene) For børn født eller modtaget til og med den 30. juni 2023 gælder følgende: Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør kr. 12,75 pr. time.	Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i Bilag 21. For børn født eller modtaget til og med den 30. juni 2023 gælder følgende: Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør kr. 12,75 pr. time.

Virksomhedens bidrag udgør 2/3 og medarbejderens 1/3 af de ovennævnte beløb.	Virksomhedens bidrag udgør 2/3 og medarbejderens 1/3 af de ovennævnte beløb.
Bemærkning: Pkt 14 stk. 4 Forkert henvisning: korrekt i 2017 udgave Under samme betingelser som angivet i stk. 1 og 2. gives der til medarbejdere og medarbejdere under uddannelse frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet eller indlæggelse helt eller delvist i hjemmet. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måne- ders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsind- læggelsen.	Under samme betingelser som angivet i stk. 1 og 2. 3 gives der til medarbejdere og medarbejdere under uddannelse frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet eller indlæggelse helt eller delvist i hjemmet. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måne- ders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsind- læggelsen.
Bemærkning: Pkt 15 stk. 10 Forbundene mener det bør deles eller have en anden overskrift. Det har hele tiden været et stykke, men overskriften til stykket kom først ind i 2020. Stk. 10: Opgørelse af feriegodtgørelsen ved fratræden Ved fratræden opgøres feriegodtgørelsen, og medarbejderen oplyses om tilgodehavende feriedage og feriegodtgørelse. Virksomheden indberetter feriegodtgørelsen og optjente feriedage til eIndkomst iht. Bekendtgørelse om Ferie. Af denne følger, at hvis lønperioden slutter senest mellem den 1. og den 15. i måneden, skal indberetningen ske inden udgangen af samme måned. Hvis lønperioden slutter mellem den 16. og indtil udgangen af måneden, skal indberetningen ske senest den 15. i den efterfølgende måned. Bod kan ikke pålægges en virksomhed, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere eller rette fejlagtige eller mangelfulde oplysninger om feriedage og feriegodtgørelse, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger gentagne påtaler om brud på bestemmelserne i denne paragraf, eller eventuelle mangler og fejl har påført medarbejderen konsekvenser i ansættelsesforholdet.	Stk. 10: Opgørelse af feriegodtgørelsen ved fratræden Ved fratræden opgøres feriegodtgørelsen, og medarbejderen oplyses om tilgodehavende feriedage og feriegodtgørelse. (Forslag ikke afstemt med forbundene) Stk. 11: Indberetning af feriegodtgørelse og feriedage Virksomheden indberetter feriegodtgørelsen og optjente feriedage til eIndkomst iht. Bekendtgørelse om Ferie. Af denne følger, at hvis lønperioden slutter senest mellem den 1. og den 15. i måneden, skal indberetningen ske inden udgangen af samme måned. Hvis lønperioden slutter mellem den 16. og indtil udgangen af måneden, skal indberetningen ske senest den 15. i den efterfølgende måned. Bod kan ikke pålægges en virksomhed, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere eller rette fejlagtige eller mangelfulde oplysninger om feriedage og feriegodtgørelse, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger gentagne påtaler om brud på bestemmelserne

	i denne paragraf, eller eventuelle mangler og fejl har påført medarbejderen konsekvenser i ansættelsesforholdet.		
Pkt. 23 – Rejsearbejde - uden overnatning (Zonepenge): - Lav om til kr. frem for øre. - Skriv dato i kolonner stk. 10 - Stk. 14 skal fjernes, da satserne ikke længere pristalsreguleres.			
Stk. 10: Satser Afstand Tillæg for rejsearbejde Tillæg for rejsearbejde Km Km t.o.m. øre/time. øre/time. over		Stk. 10: Satser Afstand Tillæg for rejsearbejde 1. marts Km Km. Kr./time. over t.o.m	
2023		2023	
2024		2024	
7	10	7	10
1.045		10,45	10,10
10	13	10	13
1.460		14,60	14,10
13	16	13	16
1.860		18,60	17,95
16	20	16	20
2.415		24,15	23,35
20	25	20	25
3.050		30,50	29,45
25	30	25	30
3.540		35,40	34,20
30	35	30	35
3.875		38,75	37,45
35	40	35	40
4.105		41,05	39,65
40	45	40	45
4.450		44,50	43,00
45	50	45	50
4.880		48,80	47,15
50	55	50	55
5.275		52,75	50,95
55	60	55	60
5.700		57,00	55,05
60	65	60	65
6.120		61,20	59,15
65	70	65	70
6.535		65,35	63,15
70	75	70	75
6.955		69,55	67,20
75	og herover	75	og herover
9.340	9.025	93,40	90,25
Stk. 14: Regulering af tillæg for reisearbejde		Stk. 14: Regulering af tillæg for rejsearbejde	

Tillæg for rejsearbejde pristalsreguleres 1. marts det år, overenskomsten fornyes. D – Befordringsgodtgørelse Stk. 15: Befordringsgodtgørelse Når en medarbejder benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der herfor en godtgørelse pr. kørt km i henhold til statens regler. Virksomheden fører den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor. I satserne er det forudsat, at medarbejderen uden ekstrabetaling medbringer sit håndværktøj, som er nødvendigt for et arbejdes udførelse.	Tillæg for rejsearbejde pristalsreguleres 1. marts det år, overenskomsten fornyes. D – Befordringsgodtgørelse Stk. 14: Befordringsgodtgørelse Når en medarbejder benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der herfor en godtgørelse pr. kørt km i henhold til statens regler. Virksomheden fører den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor. I satserne er det forudsat, at medarbejderen uden ekstrabetaling medbringer sit håndværktøj, som er nødvendigt for et arbejdes udførelse.
Pkt. 25 stk. 19: Er sidste linje korrekt? Afregnes ved årsskiftet ved fratræden? Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.	Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.
Lærlinge	
Pkt. 26 stk. 7 Restudbetaling af opsparings- og SH-opsparring - Fritvalg skal med. Restudbetaling af opsparings- og SH-opsparring Ved sidste lønudbetaling for december måned udbetales det evt. resterende beløb til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage til lærlinge, medmindre lærlingen inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag i det omfang lærlingen er omfattet af pensionsordningen.	Restudbetaling af opsparings- og SH-opsparring Ved sidste lønudbetaling for december måned udbetales det evt. resterende beløb til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage, samt fritvalg til lærlinge, medmindre lærlingen inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag i det omfang lærlingen er omfattet af pensionsordningen.
Pkt. 26 stk. 14: Satser ved. voksenlærlinge Samme bemærkninger vedr. opsætning som zonepenge for svende. Satser Voksenlærlinge betales med 70% af nedenstående tillæg for rejsearbejde. Ved transport udover 40 km betales samme beløb, som er anført nedenfor. Afstand Tillæg for rejsearbejde Tillæg for rejsearbejde Km Km t.o.m. øre/time. øre/time. over	Satser Voksenlærlinge betales med 70% af nedenstående tillæg for rejsearbejde. Ved transport udover 40 km betales samme beløb, som er anført nedenfor. Afstand Tillæg for rejsearbejde Km Km t.o.m. øre/time. øre/time. over 1. marts Pr.

2023			Km	Km.	Kr./time.
2024			Kr./time.	over t.o.m	
7	10	1.010			2023
1.045					
10	13	1.410	2024		
1.460			7	10	10,10
13	16	1.795	10,45		
1.860			10	13	14,10
16	20	2.335	14,60		
2.415			13	16	17,95
20	25	2.945	18,60		
3.050			16	20	23,35
25	30	3.420	24,15		
3.540			20	25	29,45
30	35	3.745	30,50		
3.875			25	30	34,20
35	40	3.965	35,40		
4.105			30	35	37,45
40	45	4.300	38,75		
4.450			35	40	39,65
45	50	4.715	41,05		
4.880			40	45	43,00
50	55	5.095	44,50		
5.275			45	50	47,15
55	60	5.505	48,80		
5.700			50	55	50,95
60	65	5.915	52,75		
6.120			55	60	55,05
65	70	6.315	57,00		
6.535			60	65	59,15
70	75	6.720	61,20		
6.955			65	70	63,15
75	og herover	9.025	65,35		
9.340			70	75	67,20
			69,55		
			75	og herover	90,25
			93,40		
Pkt. 26 stk. 21:					
Der mangler en henvisning til anciennitetskravet for voksenlærlinge.					
Voksenlærlinge			Voksenlærlinge		
Voksenlærlinge følger bestemmelserne i Punkt 13, stk. 2, 3 og 4 om barsel i overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1			Voksenlærlinge følger bestemmelserne i Punkt 13, stk. 1, 2, 3 og 4 om barsel i overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1		
Bilag					
Bilag 9: Bilag 9, 4. pkt forkert henvisning. Henviser til 10 men korrekt er til 8.					
4. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde mellem overenskomstparterne efter reglerne i kommissoriet i Bilag 10, hvis ikke de lokale parter forinden løser uoverensstemmelsen.			4. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde mellem overenskomstparterne efter reglerne i kommissoriet i Bilag 8, hvis ikke de		

Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.	lokale parter forinden løser uoverensstemmelsen. Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.
Bilag 12: Seniorordning	Forbundene har sendt udkast til gennemgang hos TQ-A
Bilag som fjernes: Der er enighed om at nuværende bilagsnumre om muligt fastholdes, man kan evt. indsætte ansættelseskontrakter i stedet for udgåede bilag. Det forudsætter dog enighed om disse.	

Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-overenskomsten

Protokollat 25 om Punkt 26 stk. 21

Overenskomstparterne har drøftet VVS-overenskomstens punkt 26 stk. 21, 1. afsnit og er enige om nedenstående præcisering af bestemmelsen. Parterne er enige om, at præciseringen har virkning fra ikrafttræden af VVS-overenskomsten 2025:

Overenskomstens Punkt 26 stk. 21, 1. afsnit ændres fra:

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

Til

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

Glostrup, den 06. marts 2025

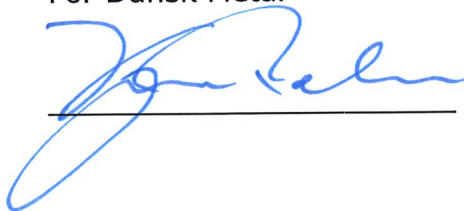
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

Tidsprislisten for Rør og Fjernvarmearbejde

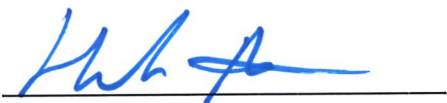
Protokollat 26 om Forlængelse af aftale om nyt akkordsystem (tidsprisliste) på VVS-området

Organisationerne indgik i marts 2019 en aftale om nyt akkordsystem på VVS-området. Aftalen var en forsøgsordning, der løb til udgangen af overenskomstperioden 2023. Organisationerne er enige om, at forsøgsordningen blev indgået bl.a. under forudsætning om, at forsøgsperioden skulle indeholde normale driftsforhold.

Organisationerne er fortsat enige om, at evalueringsgrundlaget for forsøgsordningen ikke er til stede, og organisationerne er som følge heraf enige om, at det er nødvendigt, at aftalen om nyt akkordsystem på VVS-området forlænges i sin helhed til udgangen af overenskomstperioden 2028.

Glostrup, den 06. marts 2025

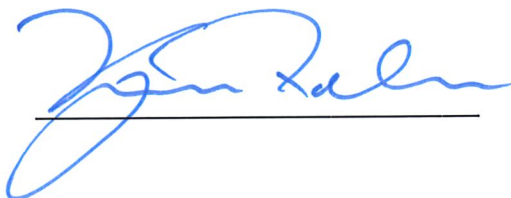
For Blik & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025 Landspriskurant for blikkenslagerarbejde af 1. juli 2020

Protokollat 27 om Bilag A Opbygning af erfaringsgrundlag om facadedækning for kassettedækning med henblik på eventuel prissætning

Overenskomstparterne er enige om at fortsætte nærværende udvalgsarbejde på nedennævnte konditioner, i det der er enighed om, at datoerne for igangsættelse og afslutning ændres til de nedenfor nævnte.

Med henblik på at søge at indgå aftale om prissætning af facadedækning for kassettedækning, er organisationerne enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes arbejde således, at der i perioden kan blive oparbejdet et erfaringsgrundlag udover den viden, parterne for nuværende besidder og med Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde som udgangspunkt.

- Der nedsættes et udvalg bestående af repræsentanter fra TEKNIQ Arbejdsgiverne samt Blik – og Rørarbejderforbundet. Parterne vælger selv deres respektive medlemmer af udvalget samt antallet, og afholder selv deres respektive udgifter hertil.*
- Hvis udvalget efter enighed finder at det kan være hensigtsmæssigt at supplere sig med eksterne uvildige parter – eksempelvis uafhængige tidsstudieeksperter – som bidrag til faglig bistand ved arbejdsprocesser, kan udvalget vælge at gøre dette.*
- På baggrund af udvalgets opbygning af et erfaringsgrundlag er der enighed om, at udvalget, kan arbejde videre med at søge at prissætte arbejdsopgaverne. Prissætningen kan foregå dels ved traditionelle drøftelser herom parterne i mellem ligesom udvalget ved enighed kan vælge, at lade arbejdet tidsstudier ved brug af uafhængige tidsstudieeksperter.*
- Der skal ved prisfastsættelse tages hensyn til levering af præ-fremstillet dele. Det er dels præ-fremstillede dele på eget værksted og dels direkte levering fra grossist, tredjepart eller lignende.*
- Eventuelle udgifter forbundet med brug af uvildige parter i udvalgsarbejdet deles ligeligt mellem de to parter.*
- Forudsætningen for en endelig prissætning er, at der er enighed mellem parterne.*

- *Ovenstående retningslinjer er ikke til hinder for, at der kan ske afvigelser i den kommende overenskomstperiode. Konsekvensen heraf skal drøftes organisationerne imellem.*
- *Ved enighed om prissætningen, indføres en – med virkning fra førstkomende overenskomstfornyelse – en 2-årig prøveperiode. Ved enighed om opgavebeskrivelser og den tilhørende prissætning efter prøveperiodens udløb indføres tekster og de dertil hørende priser umiddelbart herefter i Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde – eventuelt som rettelsesblad.*

Udvalgsarbejdet fortsætter i forlængelse af nærværende overenskomstfornyelse.

Udvalgsarbejdet bestræbes afsluttet senest den 30. september 2027.

Glostrup, den 06. marts 2025

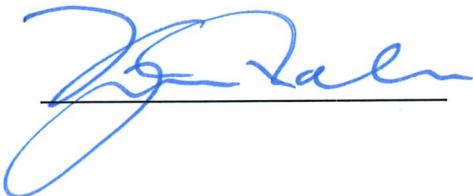
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025 Landspriskurant for blikkenslagerarbejde af 1. juli 2020

Protokollat 28 om Bilag B om Opbygning af erfaringsgrundlag om facadedækning med naturskifer med henblik på eventuel prissætning

Overenskomstparterne er enige om at fortsætte nærværende udvalgsarbejde på nedennævnte konditioner, i det der er enighed om, at datoerne for igangsættelse og afslutning ændres til de nedenfor nævnte.

Med henblik på at søge at indgå aftale om prissætning af facadedækning med naturskifer, er organisationerne enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes arbejde således, at der i perioden kan blive oparbejdet et erfaringsgrundlag udover den viden, parterne for nuværende besidder og med Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde som udgangspunkt.

- Der nedsættes et udvalg bestående af repræsentanter fra TEKNIQ Arbejdsgiverne samt Blik – og Rørarbejderforbundet. Parterne vælger selv deres respektive medlemmer af udvalget samt antallet, og afholder selv deres respektive udgifter hertil.*
- Hvis udvalget efter enighed finder at det kan være hensigtsmæssigt at supplere sig med eksterne uvildige parter – eksempelvis uafhængige tidsstudieeksperter – som bidrag til faglig bistand ved arbejdsprocesser, kan udvalget vælge at gøre dette.*
- På baggrund af udvalgets opbygning af et erfaringsgrundlag er der enighed om, at udvalget, kan arbejde videre med at søge at prissætte arbejdsopgaverne. Prissætningen kan foregå dels ved traditionelle drøftelser herom parterne i mellem ligesom udvalget ved enighed kan vælge, at lade arbejdet tidsstudier ved brug af uafhængige tidsstudieeksperter.*
- Der skal ved prisfastsættelse tages hensyn til levering af præ-fremstillet dele. Det er dels præ-fremstillede dele på eget værksted og dels direkte levering fra grossist, tredjepart eller lignende.*
- Eventuelle udgifter forbundet med brug af uvildige parter i udvalgsarbejdet deles ligeligt mellem de to parter.*
- Forudsætningen for en endelig prissætning er, at der er enighed mellem parterne.*

- *Ovenstående retningslinjer er ikke til hinder for, at der kan ske afvigelser i den kommende overenskomstperiode. Konsekvensen heraf skal drøftes organisationerne imellem.*
- *Ved enighed om prissætningen, indføres en – med virkning fra førstkomende overenskomstfornyelse – en 2-årig prøveperiode. Ved enighed om opgavebeskrivelser og den tilhørende prissætning efter prøveperiodens udløb indføres tekster og de dertil hørende priser umiddelbart herefter i Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde – eventuelt som rettelsesblad.*

Udvalgsarbejdet fortsætter i forlængelse af nærværende overenskomstfornyelse.

Udvalgsarbejdet bestræbes afsluttet senest den 30. september 2027.

Glostrup, den 06. marts 2025

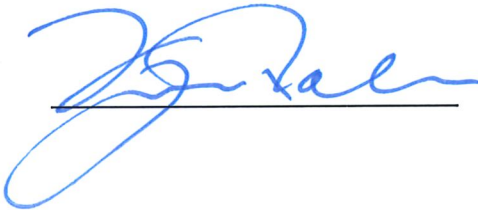
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025 Landspriskurant for blikkenslagerarbejde af 1. juli 2020

Protokollat 29 om Bilag C om Opbygning af erfaringsgrundlag om facadedækning med tyndplader med henblik på eventuel prissætning

Overenskomstparterne er enige om at fortsætte nærværende udvalgsarbejde på nedennævnte konditioner, i det der er enighed om, at datoerne for igangsættelse og afslutning ændres til de nedenfor nævnte.

Med henblik på at søge at indgå aftale om prissætning af facadedækning med tyndplader, er organisationerne enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes arbejde således, at der i perioden kan blive oparbejdet et erfaringsgrundlag udover den viden, parterne for nuværende besidder og med Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde som udgangspunkt.

- Der nedsættes et udvalg bestående af repræsentanter fra TEKNIQ Arbejdsgiverne samt Blik – og Rørarbejderforbundet. Parterne vælger selv deres respektive medlemmer af udvalget samt antallet, og afholder selv deres respektive udgifter hertil.*
- Hvis udvalget efter enighed finder at det kan være hensigtsmæssigt at supplere sig med eksterne uvildige parter – eksempelvis uafhængige tidsstudieeksperter – som bidrag til faglig bistand ved arbejdsprocesser, kan udvalget vælge at gøre dette.*
- På baggrund af udvalgets opbygning af et erfaringsgrundlag er der enighed om, at udvalget, kan arbejde videre med at søge at prissætte arbejdsopgaverne. Prissætningen kan foregå dels ved traditionelle drøftelser herom parterne i mellem ligesom udvalget ved enighed kan vælge, at lade arbejdet tidsstudier ved brug af uafhængige tidsstudieeksperter.*
- Der skal ved prisfastsættelse tages hensyn til levering af præ-fremstillet dele. Det er dels præ-fremstillede dele på eget værksted og dels direkte levering fra grossist, tredjepart eller lignende.*
- Eventuelle udgifter forbundet med brug af uvildige parter i udvalgsarbejdet deles ligeligt mellem de to parter.*
- Forudsætningen for en endelig prissætning er, at der er enighed mellem parterne.*

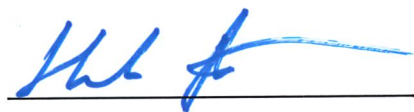
- *Ovenstående retningslinjer er ikke til hinder for, at der kan ske afvigelser i den kommende overenskomstperiode. Konsekvensen heraf skal drøftes organisationerne imellem.*
- *Ved enighed om prissætningen, indføres en – med virkning fra førstkomende overenskomstfornyelse – en 2-årig prøveperiode. Ved enighed om opgavebeskrivelser og den tilhørende prissætning efter prøveperiodens udløb indføres tekster og de dertil hørende priser umiddelbart herefter i Landspriskuranten for Blikkenslagerarbejde – eventuelt som rettelsesblad.*

Udvalgsarbejdet fortsætter i forlængelse af nærværende overenskomstfornyelse.

Udvalgsarbejdet bestræbes afsluttet senest den 30. september 2027.

Glostrup, den 06. marts 2025

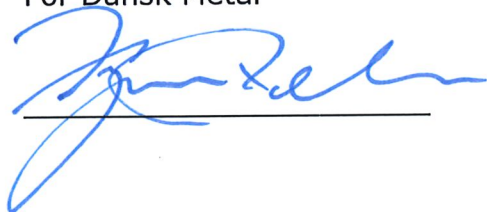
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

Rør- og Fjernvarmeprislisten

Protokollat 30 om Forlængelse af forsøgsordning fra OK2020 om Rørprislistens pkt. 27, varmeslanger

Organisationerne indgik ved OK2020 (protokollat nr. 81) og igen ved OK2023 (protokollat nr. 36) en aftale om opmåling af gulvvarmeslanger efter en nærmere angivet afregningsprocedure.

Aftalen var en forsøgsordning, der i sin oprindelse var aftalt i perioden 1. juli 2021 til den 28. februar 2023 og ved OK2023 blev forlænget frem til 28. februar 2025.

Organisationerne er enige om, at forsøgsordningen om opmåling af gulvvarmeslanger forlænges i sin helhed i den kommende overenskomstperiode.

Glostrup, den 06. marts 2025

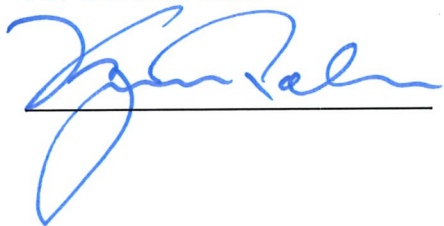
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

Rør- og Fjernvarmeprislisten

Protokollat 31 om Emner til drøftelser ved PU-møder i overenskomstperioden

Overenskomstparterne er enige om, at parterne ved afholdelse af PU-møder i overenskomstperioden, blandt andet optager drøftelser om:

- præfremstillede komponenter, enheder, elementer mv.
- tilslutning af fordelingsrør ved gulvvarmeslanger til anlægget, hvor anden entreprenør har udført udlægningen af gulvvarmeslanger
- modernisering af fjernvarmeprislisten
- sprinkleranlæg i alle boligtyper

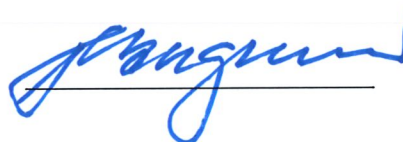
Overenskomstparterne er desuden enige om, at indholdet i PU-møderne i øvrigt ikke er tænkt ændret i forhold til tidligere praksis.

Glostrup, den 06. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal

