

Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af VVS-Fagets Funktionæroverenskomst 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 overenskomstparterers 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:

Indholdsfortegnelse

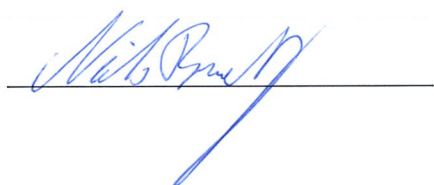
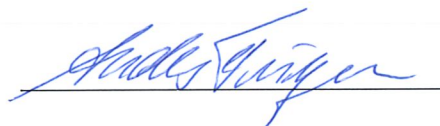
Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser.....	3
Protokollat 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer.....	4
Protokollat 3 om Medarbejderes adgang til lønsamtaler.....	7
Protokollat 4 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter.....	8
Protokollat 5 om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	10
Protokollat 6 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse	11
Protokollat 7 om Databeskyttelse	13
Protokollat 8 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger	14
Bilag A om Aftale om tillidsrepræsentanten/-ernes brug af virksomhedens it-udstyr og it-systemer	16
Protokollat 9 om Skifte af pensionsordning	20
Protokollat 10 om Ændring af barselsbestemmelsen	23
Protokollat 11 om Ændring af feriebestemmelserne.....	26
Protokollat 12 om Procesaftale vedrørende deltid	27
Protokollat 13 om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde	28

Protokollat 14 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg	30
Protokollat 15 om Teknisk gennemgang af Protokollat 5, 7, 8 og 19 i VVS-Funktionæroverenskomsten	31
Protokollat 16 om Udvalgsarbejde om hjemsendelse og bortfald af opsigelsesvarsler	32
Protokollat 17 om Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen	33
Protokollat 18 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse	35
Protokollat 19 om Ændring af håndtering af sager om optrapningsordninger	36
Protokollat 20 om Bidrag til VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond	38
Protokollat 21 om Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder	39
Protokollat 22 om Udvalgsarbejde om Opkrævning til VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og VVS-Branchens Kompetenceudviklingsfond	41
Protokollat 23 om Støtte fra VVS-Branchens Kompetenceudvikling	42

Glostrup, den 19. marts 2025

Blik- og Rørarbejderforbundet

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 1 om Lønforhold og betalingssatser

I. Pensionssatser § 4, stk. 3

Parterne er enige om, at arbejdsgiverbidraget pr. 1. maj 2025 udgør 11,0 pct., og at arbejdstagerbidraget udgør 2,0 pct.

Således ændres bidragsopstillingen i VVS-funktionæroverenskomstens §4, Stk. 3, afsnit 2, sidste og andensidste sætning til følgende:

"Det samlede pensionsbidrag udgør i alt 12,0 pct. (pr. 1. maj 2025: 13,0 pct.). Pr. 1. maj 2025 udgør arbejdsgiverbidraget 11 pct. og lønmodtagerbidraget 2 pct. heraf."

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.

II. Fritvalgsordning § 13, stk. 1

Satsen for fritvalgsordningen ændres som følger:

Pr. 1. marts 2026 til	10 %
Pr. 1. marts 2027 til	11 %

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

Glostrup, den 19. marts 2025

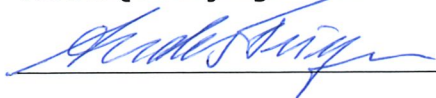
Blik- og Rørarbejderforbundet



Dansk Metal



TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

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.

Parterne er som følge heraf enige om at ændre teksten i VVS-Fagets Funktionæroverenskomst § 15 - Børns sygdom, stk. 1, til følgende:

"Stk. 1

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første hele sygedag.

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

Virksomheden kan kræve dokumentation i form af en tro- og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er syg efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et a conto-beløb svarende til en dagløn fra sin fritvalgs lønkonto.

Medarbejderen skal give meddelelse til arbejdsgiveren efter gældende retningslinjer som ved egen sygdom."

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i VVS-Fagets Funktionæroverenskomst § 15, som et nyt stk. 5, vedrørende børnebørns-omsorgsdage. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 5

Medarbejdere 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 medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgs lønkonto, jf. § 13, stk. 1, i det omfang der er dækning på kontoen."

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i VVS-Fagets Funktionæroverenskomst § 15, som et nyt stk. 6, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

"Stk. 6

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 fritvalgs lønkonto, jf. § 13, stk. 1, i det omfang der er dækning på kontoen.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 3 om Medarbejderes adgang til lønsamtaler

Overenskomstparterne er enige om, at VVS-Funktionæroverenskomstens § 3, stk. 3 nyaffattes til følgende:

"Stk. 3

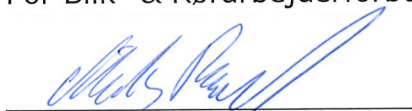
Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker ved individuel lønforhandling en gang om året. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for øvrige funktionærer ansat på virksomheden.

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

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger."

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 4 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Overenskomstparterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Blik- og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal, 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.

Der indsættes følgende i slutningen af det nuværende *Bilag 4* –
"Arbejdsmiljørepræsentanters forhold" i VVS-funktionæroverenskomsten:

"Vederlag til valgte arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Blik- og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal, 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.

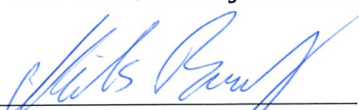
Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

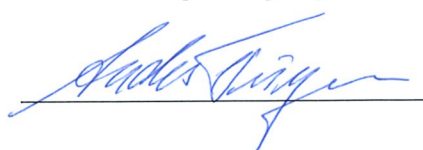
Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Blik- og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal finansieres via VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond. Fondens bestyrelse bemyndiges til en gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling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

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 5 om Tillidsrepræsentanternes 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-Funktionæroverenskomsten.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af Blik- & Rørarbejderforbundet og Dansk Metal, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær gælder frem til urafstemningens afslutning.

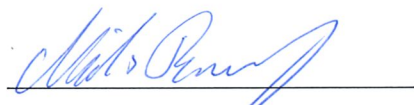
Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet

Transportudgiften dækkes af forbundene/kreds/afdelinger.

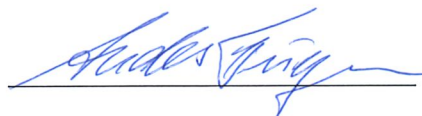
Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat X 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.

Nedenstående tekst tilføjes som nyt stk. 3 i VVS-Funktionæroverenskomstens § 23:

"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 § 23, 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-Funktionæroverenskomstens 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.

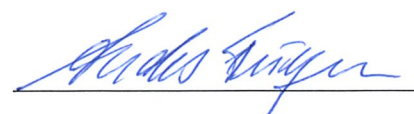
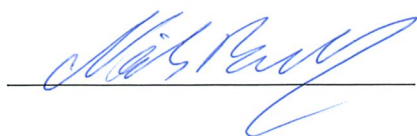
Yderligere er parterne enige om, at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om fratræden ved en måneds udgang, og at dette også er til gunst for funktionæren.

Ovenstående ændring træder i kraft med virkning for ansøgninger indgivet til VVS-Branchens Kompetenceudviklingsfond 1. september 2025 eller senere.

Glostrup, den 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet

For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 7 om Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende Bilag 2 –Databeskyttelse erstattes af nedenstående tekst:

"Bilag 2 – Databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

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.

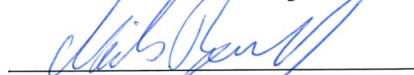
Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

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 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 8 om Organisationsaftale om standardaftale om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

Baggrund

Denne aftale vedrører udmøntningen af ansvarsfordelingen i forhold til arbejdsgiverens og tillidsrepræsentantens forpligtelser, når tillidsrepræsentanter anvender arbejdsgivers it-udstyr og it-systemer ved udførelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

Datatilsynet har i "*Vejledning om databeskyttelse i forbindelse med ansættelsesforhold*" taget stilling til fordelingen af dataansvaret, når en tillidsrepræsentant anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen.

Datatilsynet har fastslået, at tillidsrepræsentanten (eller dennes forbund) vil være dataansvarlig for den behandling af personoplysninger, som foretages med henblik på at forfølge behandlingsformålet (tillidsrepræsentantfunktionen), da formålene med behandlingen fastlægges af en af disse aktører. Såfremt tillidsrepræsentanten anvender arbejdsgiverens it-systemer ved udførelsen af sit hverv som tillidsrepræsentant, vil arbejdsgiveren dog være selvstændig dataansvarlig for opbevaringen.

Datatilsynet har samtidig udtalt, at parterne, når tillidsrepræsentanten anvender sin arbejdsgivers it-udstyr i forbindelse med udførelse af tillidsrepræsentantfunktionen, bør indgå en aftale, hvorefter arbejdsgiver alene må tilgå de personoplysninger, som behandles af tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation, hvis særlige it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette. Aftalen bør ligeledes regulere, hvorledes arbejdsgiver skal assistere tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation i forbindelse med anmodninger fra de registrerede og sikkerhedshændelser mv.

I henhold til § 19, stk. 5, sidste pkt., skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

Blik- & Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og TEKNIQ Arbejdsgiverne er på denne baggrund enige om, i fællesskab, at stille en standardaftale til rådighed, som de lokale parter kan tiltræde i overensstemmelse med Datatilsynets anbefaling, hvis tillidsrepræsentanten på den enkelte virksomhed anvender sin arbejdsgivers it-udstyr eller systemer i forbindelse med udførelse 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.

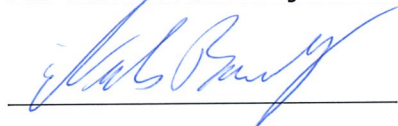
Det indbyrdes forhold mellem tillidsrepræsentanten og den faglige organisation reguleres ikke i denne aftale.

Anvendelse af standardaftalen, der er bilag A til dette dokument, er frivillig og forudsætter, at denne er tiltrådt af de lokale parter, men Blik- & Rørarbejderforbundet, Dansk Metal og TEKNIQ Arbejdsgiverne anbefaler, at aftalen tiltrædes lokalt, medmindre der er indgået anden aftale.

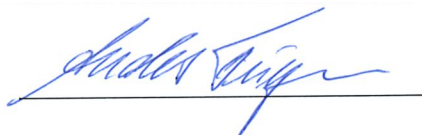
Denne aftale og den tilknyttede standardaftale er baseret på gældende retspraksis efter databeskyttelsesreglerne. Overenskomstparterne er enige om at revidere materialet, såfremt der kommer ændringer heri. Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om at revidere aftalen og den tilknyttede standardaftale, kan aftalen opsiges til bortfald med 6 måneders varsel.

Glostrup, den 19. marts 2025

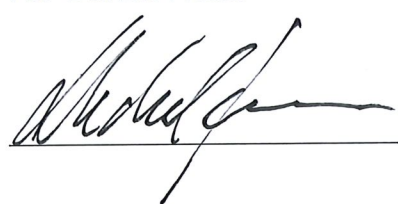
For Blik- & Rørarbejderforbundet



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 § 19, stk. 5, sidste pkt., skal tillidsrepræsentanten "*til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.*"

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

- håndtering af de registreredes rettigheder,
- håndtering af evt. sikkerhedsbrud, og
- fortrolighed omkring den registreredes personoplysninger.

2. Ansvar

I overensstemmelse med de databeskyttelsesretlige regler gælder følgende:

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).

Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer. Dette selvstændige dataansvar vil

i langt de fleste tilfælde ikke forudsætte, at virksomheden har en direkte eller umiddelbar adgang til oplysningerne, jf. punkt 4.3.

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

Der henvises i øvrigt til Datatilsynets vejledning "*Databeskyttelse i ansættelsesforhold*".

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

4.1. Virksomhederne foretager passende tekniske og organisatoriske foranstaltninger for at sikre et sikkerhedsniveau, der tager højde for de tekniske risici forbundet med behandlingen, jf. databeskyttelsesforordningens artikel 32,

herunder tager højde for, at tillidsrepræsentanten kan opbevare almindelige og følsomme personoplysninger som led i sit hverv.

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

4.3. Virksomheden kan, som led i deres almindelige beføjelser som dataansvarlig for deres it-systemer ved afværgning af kritiske angreb på virksomhedens it-systemer, tilgå alle dele af disse systemer, hvis dette er påkrævet af it-sikkerhedsmæssige grunde.

Virksomheden må alene tilgå de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten behandler i virksomhedens it-system som led i deres hverv som tillidsrepræsentant, hvis it-sikkerhedsmæssige forhold fordrer dette, således at fortroligheden ikke undermineres. Der henvises til pkt. 2. Virksomheden må alene tilgå tillidsrepræsentantens oplysninger i tilfælde, hvor it-sikkerheden ikke kan sikres på anden måde.

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

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

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

6.1. Tillidsrepræsentanten underretter den registrerede om brud omfattet af pkt. 5.3., jf. databeskyttelsesforordningens artikel 34. Tillidsrepræsentanten underretter herudover den registrerede om brud, som tillidsrepræsentanten er blevet informeret om, jf. punkt 4.4.

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

7. Håndhævelse og opsigelse

7.1. Parterne kan drøfte forhold i aftalen lokalt. Parterne er enige om, at denne aftale ikke kan gøres til genstand for sag om fortolkning eller brud, herunder om påstand om bod, i det fagretlige system, såfremt aftalen er fulgt i sin helhed.

På punkter, hvor standardaftalen afviges af de lokale parter, behandles uenigheder om aftalens databeskyttelsesretlige forhold efter forordningen og loven ved de almindelige domstole. Andre punkter i aftalen, der afviges, kan påtales og behandles efter de fagretlige regler

Hver af parterne i nærværende aftale kan skriftligt opsige aftalen til bortfald med 6 måneders varsel til udgangen af en kalendermåned. Opsigelsen skal skriftligt begrundes.

Underskrift

[virksomhedens navn]

Underskrift

[Tillidsrepræsentanten/tillidsrepræsentanterne] (tillidsrepræsentanten/-erne)

Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 9 om Skifte af pensionsordning

VVS-Funktionæroverenskomst indeholder i § 4 stk. 4 en bestemmelse om muligheden for at anvende firmapensionsordninger, herunder skift af leverandør af firmapensionsordning, der træder i stedet for overenskomstens pensionsordninger.

Parterne er enige om at øge gennemsigtigheden ved virksomheders skifte af pensionsordninger, jfr. det ved OK 23 indgåede 'Protokollat 22 om skift af pensionsleverandør', på VVS-Funktionæroverenskomst

A.

På baggrund af ovenstående er parterne enige om at indsætte et nyt stk. 5 i § 4:

"Stk. 5. Hvis virksomheden skifter leverandør af pensionsordning efter stk. 4, skal der gives den enkelte medarbejder nedenstående oplysninger:

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.*
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.*
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.*
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).*
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.*
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.*
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare eventuelle spørgsmål til oplysningerne.*

Oplysningerne kan baseres på et typeeksempel."

De nuværende stk. 5 – stk. 8 bliver således til stk. 6 – stk. 9.

B.

De under A. anførte oplysninger er uddybet i det nuværende Protokollat 22, der nyaffattes og omdøbes til: **"Oplysninger til medarbejdere i forbindelse med skift af pensionsleverandør"**.

"Ved skift af pensionsordning skal nedenstående model for formidling af visse nøgleoplysninger til medarbejderne følges.

Ansvar for udarbejdelsen og formidlingen af oplysningerne til medarbejderne

påhviler det modtagende pensionsselskab.

Følgende oplysninger skal leveres til den enkelte medarbejder:

- 1) En beskrivelse af omkostninger til administration-, service- og rådgivning.*
- 2) En beskrivelse af investeringsomkostningerne.*
- 3) En beskrivelse af eventuelle pensionsmægleromkostninger og tilskud.*
- 4) En sammenregning af de samlede årlige omkostninger (summen af pkt. 1, 2 og 3) i kroner og procent (ÅOK/ÅOP).*
- 5) En valgfri beskrivelse af vilkår for medarbejderne, som ønskes fremhævet.*
- 6) En beskrivelse af forsikringspræmierne.*
- 7) Angivelse af kontaktoplysninger i pensions- eller mæglerselskab, der kan besvare evt. spørgsmål til oplysningerne.*

Ovenstående omkostningstyper og begreber følger terminologien i F&P's omkostningshenstilling. Omkostninger til administration-, service- og rådgivning refererer til de omkostninger, der benævnes administrationsomkostninger i omkostningshenstillingen.

Da den enkelte medarbejders omkostninger ikke er kendt på tidspunktet for skift af pensionsordning, skal ovenstående omkostningsoplysninger baseres på et typeeksempel. Oplysningerne er derfor ikke individualiserede, men har karakter af et eksempel.

Oplysningerne under de 7 punkter leveres i forbindelse med virksomhedens varsling af skift af pensionsordning til medarbejderne.

Oplysningerne skal udleveres i en blanket svarende til Bilag 1.

Det modtagende pensionsselskab kan desuden vælge at indarbejde oplysningerne i det øvrige informationsmateriale, som udsendes fra pensionsselskabet til medarbejderne i forbindelse med skift af pensionsordning.

Hvis oplysningerne ikke er udleveret inden skiftet, kan medarbejderne anmode virksomheden om at modtage disse, som så skal udleveres inden 1 måned efter anmodningen. "

C.

Overenskomstparterne er enige om, at det i VVS-Funktionæroverenskomst § 4, stk. 4, punkt 3, 2. punktum, anførte varsel ved skift af firmapensionsordning nyaffattes:

"Eventuelt skift af pensionsleverandør skal være omkostningsneutralt for medarbejderen, og skiftet kan varsles med minimum 3 hele kalendermåneder efter, at indeståelseserklæringen er afgivet, og."

Ovenstående ændringer er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Hvis der er enighed mellem parterne, kan ordningen fortsætte efter udløbet af forsøgsordningen - eventuelt med de ændringer, der måtte opnås enighed om. I modsat fald udgår ændringerne, og reglerne i VVS-funktionæroverenskomsten 2023-2025 genindsættes.

D

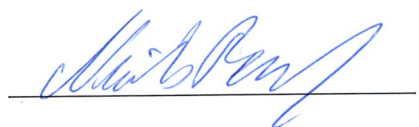
Overenskomstparterne er enige om i overenskomstperioden at nedsætte et udvalg, der skal udarbejde et regelsæt vedrørende virksomheders anvendelse og skift af firmapensionsordninger, herunder hvilke krav, der skal stilles til såvel selve firmapensionsordningen som til dét oplysningsgrundlag, som medarbejderne skal have stillet til rådighed.

Overenskomstparterne er enige om, at det mellem DI og CO-i etablerede regelgrundlag kan danne inspirationsgrundlag, men overenskomstparterne er også enige om, at udvalget skal være opmærksomt på at minimere de administrative byrder ved udarbejdelsen af regelsættet.

I forlængelse af ovenstående er overenskomstparterne enige om, at DI og CO-i's Protokollat 23 om 'Sygdom ved skifte af pensionsordning' skal indarbejdes i det kommende regelsæt senest ved udgivelsen af nærværende overenskomst.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 10 om Ændring af barselsbestemmelsen

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i VVS-Funktionæroverenskomst § 14 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 den anden forældre.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at VVS-Funktionæroverenskomstens Bilag 7 og 8 udgår.

VVS-Funktionæroverenskomstens § 14 affattes på følgende måde, og nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 14:

" § 14 – Barselsfravær

Stk. 1 – betingelser

Betingelserne for at oppebære løn 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 betaling til medarbejderen tilsvarende.

Lønnen, der betales efter denne bestemmelse, svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til den sædvanlige timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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 varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 2 – ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren udbetaler til mor løn under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3 – ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren yder løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der ydes løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

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

Stk. 4 – ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren yder løn under fravær i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover ydes løn i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med løn.

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 løn.

Ugerne skal afholdes inden for 46 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:

Overdraget orlov afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 14, stk. 1, og det er en forudsætning for retten til løn, 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 en løn, svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Lønnen ydes under orlov i henhold til § 14, stk. 3. Arbejdsgiver yder endvidere løn under orlov i henhold til § 14, 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 en løn svarende til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Lønnen ydes under orlov i henhold til § 14, stk. 4.

Stk. 6 – eksisterende ordninger

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 22.

Stk. 7 - graviditetsundersøgelser

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Stk. 8 - forhøjet pensionsbidrag

Under de 10 uger efter § 14, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, jf. § 4 stk. 3. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 14, stk. 5"

Parterne har endvidere drøftet, hvorvidt virksomhederne kan få refunderet lønudgifterne i de tilfælde, hvor de ikke er berettiget til at modtage refusion fra kommunen. Det er besluttet, at de ikke længere vil modtage refusion fra TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Dette medfører at følgende afsnit i VVS-Funktionæroverenskomstens § 15, stk. 2 udgår:

"Såfremt virksomheden ikke er berettiget til refusion fra medarbejderens hjemkommune, kan TEKNIQ Arbejdsgiverne beslutte at refundere virksomhedens udgift."

Glostrup, den 19. marts 2025

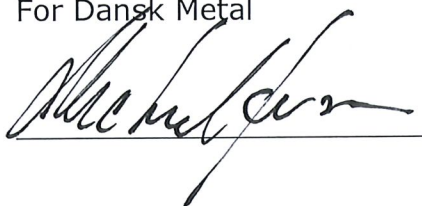
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 11 om Ændring af feriebestemmelserne

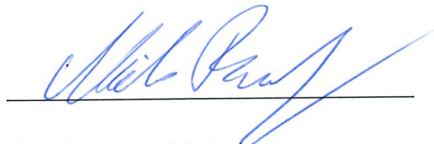
Parterne har drøftet VVS-Funktionæroverenskomstens bestemmelse vedrørende overførsel af ferie, og er i den forbindelse blevet enige om at fjerne begrænsningen i mængde af ferie, der kan overføres.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at andet afsnit i § 12, stk. 6 udgår:

"Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage."

Glostrup, den 19. marts 2025

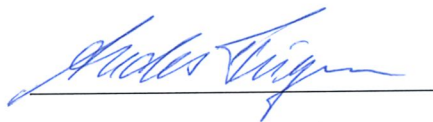
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 12 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-Funktionæroverenskomsten.

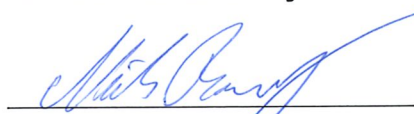
Vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt overenskomsten efter afsigelsen af den ovennævnte dom, er forenelig med deltidsdirektivet er parterne enige om at afvente den faglige voldgift, der er aftalt mellem DI og CO-I vedrørende Industriens overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, samt evt. andre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

Parterne er ydermere 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).

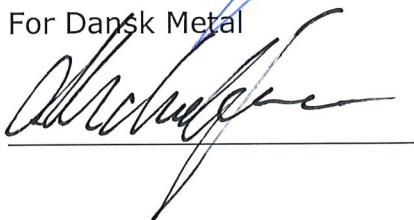
Når der foreligger endelige afgørelser, træder parterne snarest muligt sammen med henblik på at drøfte afgørelsernes betydning i relation til hvorvidt deltidsansatte kun skal have udbetalt overtidstillæg for arbejdstimer, som præsteres udover den normale arbejdstid for fuldtidsansatte.

Glostrup, den 19. marts 2025

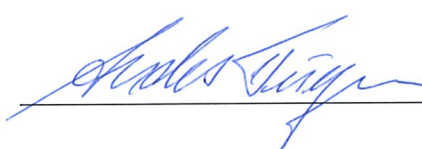
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS Funktionæroverenskomsten

Protokollat 13 om Weekendarbejde og skifteholdsarbejde betragtes som fuldtidsarbejde

Parterne er blevet opmærksomme på, at der kan være tvivl om, hvilket antal løntimer virksomhederne skal indberette til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge. Det gælder Holddriftsarbejde efter VVS-Funktionæroverenskomstens § 8, stk. 4 samt Weekendarbejde efter VVS-Funktionæroverenskomstens § 8, stk. 5.

Hvis der ikke indberettes det korrekte antal løntimer, kan det medføre, at den enkelte medarbejder ikke opnår den samme ret til dagpenge, efterlønspræmie og lignende som andre fuldtidsansatte.

Parterne er derfor enige om at følge de henvendelser, som DI og CO-i retter til de relevante myndigheder for at sikre, at myndighedernes vejledning, om hvordan virksomhederne skal indberette løntimer til Indkomstregisteret for timelønnede medarbejdere, hvor timenormen "fuld tid" via en overenskomst er fastsat til et andet timetal end 37 timer pr. uge for fuldtidsansatte, er klar og entydig.

Parterne er i den forbindelse enige om, at Holddriftsarbejde efter VVS-Funktionæroverenskomstens § 8, stk. 4 samt Weekendarbejde efter VVS-Funktionæroverenskomstens § 8, stk. 5, svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde på fuld tid, og at arbejdsgiver dermed kan indberette til Indkomstregistret i overensstemmelse hermed, hvis myndighederne er enige i dette. Hvis myndighederne mod forventning ikke er enige, træder parterne sammen med henblik på at drøfte eventuelle yderligere tiltag.

For at tydeliggøre dette er parterne enige om at tilføje en ny bestemmelse i VVS-Funktionæroverenskomstens § 8, stk. 6, der affattes således:

"Holddriftsarbejde og Weekendarbejde efter denne bestemmelses stk. 4 og 5 betragtes som fuldtidsarbejde således, at arbejde i holddrift og 24-timers weekendarbejde svarer til den normale overenskomstmæssige arbejdstid ved dagarbejde, jf. § 8, stk. 1.

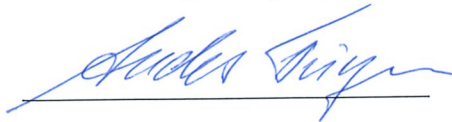
Som konsekvens heraf ændres den nugældende § 8, stk. 6 til § 8, stk. 7 og § 8, stk. 7 til § 8, stk. 8.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 14 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 der i VVS-Funktionæroverenskomstens § 12 indsættes et nyt stk. 3 med følgende ordlyd:

"Stk. 3

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

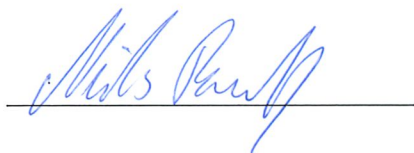
Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af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

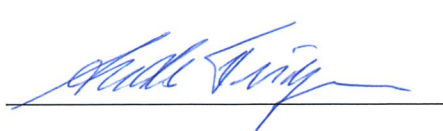
Nuværende stk. 3-6 bliver til stk. 4-7.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 15 om Teknisk gennemgang af Protokollat 5, 7, 8 og 19 i VVS-Funktionæroverenskomsten

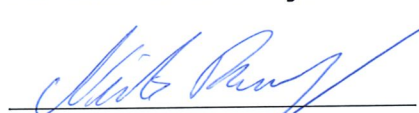
Parterne er enige om at nedsætte et udvalgsarbejde i overenskomstperioden, der har til formål at drøfte, om det er nødvendigt at gennemføre en teknisk gennemgang af følgende protokollater i VVS-funktionæroverenskomsten:

- Protokollat 5 om tilrettelæggelse af arbejdstiden
- Protokollat 7 om arbejde på ikke kystnære havvindmøller og udvalgsarbejde om løn- og ansættelsesvilkår for offshore-vind
- Protokollat 8 vedrørende Rådighedstjeneste
- Protokollat 19 om gravides natarbejde

Hvis parterne finder det relevant at gennemføre en teknisk gennemgang, gennemføres denne og de eventuelle ændringer, såfremt parterne måtte være enige om disse. Hvis udvalget bliver enige om ændringer i bilagene, opdateres den digitale version af VVS-Funktionæroverenskomsten.

Glostrup, den 19. marts 2025

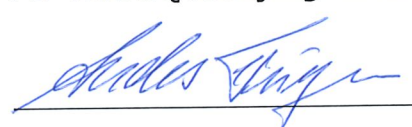
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 16 om Udvalgsarbejde om hjemsendelse og bortfald af opsigelsesvarsler

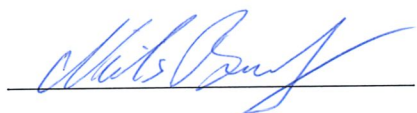
VVS-Funktionæroverenskomsten indeholder i dag ikke bestemmelser vedrørende ventetid, hjemsendelse og bortfald af opsigelsesvarsler. Opstår der situationer og forhold i den forbindelse – hos virksomheder der arbejder efter VVS-Funktionæroverenskomsten – håndteres disse situationer aktuelt efter gældende praksis.

VVS-Funktionæroverenskomsten 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 udarbejde bestemmelser som supplement til praksis eller udarbejdelse af helt nye og beskrivende bestemmelser og i givet fald indarbejde disse i VVS-Funktionæroverenskomsten.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 17 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 udenfor 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-Funktionæroverenskomsten 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/eller Blik- og Rørarbejderforbundet, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af VVS-funktionæroverenskomsten, 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 eller Blik- og Rørarbejderforbundet på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

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

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 18 om Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

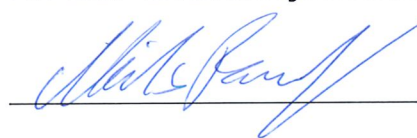
Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere, når de deltager i uddannelse, skal indberette timer til Indkomstregisteret, idet det i nogle tilfælde kan have konsekvenser for optjeningen af f.eks. skattefri efterlønspræmie.

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

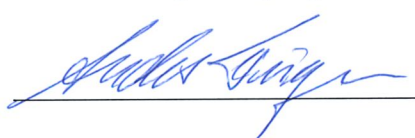
Når der foreligger et svar, drøfter parterne tilbagemeldingen.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 19 om Ændring af håndtering af sager om optrapningsordninger

Parterne er enige om at nyoptagne virksomheders optrapningsordninger ikke længere skal protokolleres mellem parterne.

Nuværende bestemmelse i **VVS-Funktionæroverenskomstens § 2 stk. 2** "Konvertering af nye fritvalgsbidrag og optrapning af bidrag til fritvalgsordningen" Punkt 4, sidste afsnit ændres fra:

"Optrapningsordningen skal 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."

Til:

"Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen tilkendegives overfor Blik- & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen."

Som følge heraf tilføjes den nuværende bestemmelse i **VVS-Funktionæroverenskomstens § 2 stk. 3 "Optrapning af pensionsbidrag"** et nyt sidste afsnit:

"Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen tilkendegives overfor Blik- & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et pensionsbidrag, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen."

Som følge heraf ændres ligeledes den nuværende bestemmelse i **VVS-Funktionæroverenskomstens § 2 stk. 4 "Optrapning af bidrag til VVS-branchens Uddannelses - og Samarbejdsfond"**, sidste afsnit fra:

"Optrapningsordningen skal 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."

Til:

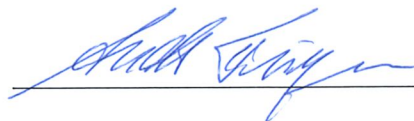
"Optrappingsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen tilkendes overfor Blik- & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 20 om Bidrag til VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at VVS-Funktionæroverenskomstens § 19, stk. 9, næstsidste og sidste afsnit erstattes med følgende formulering:

"Bidraget til VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond udgør følgende beløb:

Pr. 1. marts 2025 90 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2026 95 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2027 100 øre pr. time.

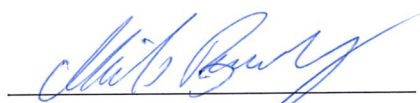
Fondens formue anvendes primært til uddannelses- og samarbejdsaktiviteter for tillidsrepræsentanter. Fondens bestyrelse bemyndiges til at træffe afgørelse om anvendelse af midler til andre uddannelsesaktiviteter.

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Ubrugte dele af bidragsforhøjelsen fra 2025 og fremefter deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales."

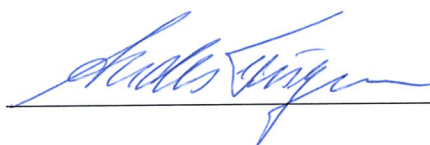
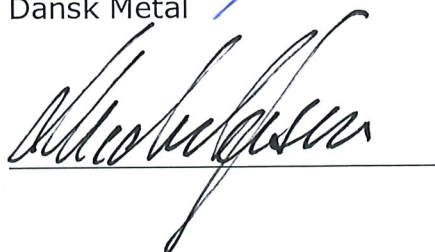
Glostrup, den 19. marts 2025

Blik- & Rørarbejderforbundet

TEKNIQ Arbejdsgiverne



Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 21 om Fritvalgsbidrag for nyoptagne virksomheder

Parterne er enige om, at stigningerne i fritvalgsbidraget skal indgå i optrapningsordningen for nyoptagne virksomheder. Stigningen pr. 1. marts 2026 optrappes, hvorimod stigningen pr. 1. marts 2027 kan fradrages i medarbejderens løn, jf. VVS-Funktionæroverenskomstens § 2, stk. 2. "Konvertering af nye fritvalgsbidrag og optrapning af bidrag til fritvalgsordningen" ændres til følgende:

"

1. Det i § 13 fastsatte bidrag til fritvalgsordningen er sammensat på følgende måde:

	Feriefri-dage	Fritvalgsordning		Feriefridags-/frit-valgsopsparing i alt
		Andel af fritvalgsordning der kan optrappes	Andel af fritvalgsordning der kan fradrages i lønnen	
1. marts 2025	2,5 %	6,0 %	3,0 %	11,5 %
1. marts 2025	2,5 %	7,0 %	3,0 %	12,5 %
1. marts 2025	2,5 %	7,0 %	4,0 %	13,5 %

2. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke forinden indmeldelsen har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 13, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 3-5.

3. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 3, fradrage 3 procentpoint (1. marts 2027: 4 procentpoint) af det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgsordningen i § 13, stk. 1.

4. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale 3 procentpoint (pr. 1. marts 2027: 4 procentpoint) i bidrag til Fritvalgsordningen efter § 13, stk. 1, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 13, stk. 1.

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

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

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen).

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct. I bidrag til Fritvalgsordningen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen tilkendegives overfor Blik- & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal, eventuelt digitalt, eller eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger. Betaler virksomheden allerede et fritvalgsbidrag eller tilsvarende, skal oplysninger samt sats fremgå af tilkendegivelsen.

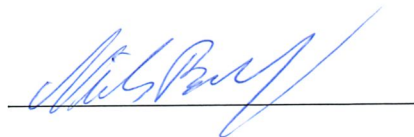
6. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgsordningen.

7. Såfremt der indgås en optrapningsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, som beskriver optrapningsordningens indvirkning på lønnen. Dette gælder ligeledes for optrapningsordning vedrørende pension."

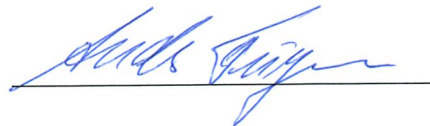
Glostrup, den 19. marts 2025

Blik- & Rørarbejderforbundet

TEKNIQ Arbejdsgiverne



Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 22 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 19. marts 2025

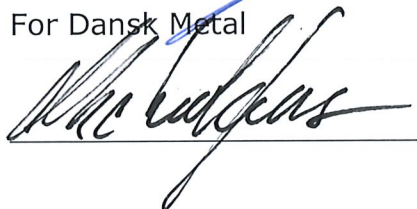
For Blik- & Rørarbejderforbundet



For TEKNIQ Arbejdsgiverne



For Dansk Metal



Overenskomstforhandlingerne 2025

VVS-Funktionæroverenskomsten

Protokollat 23 om Støtte fra VVS-Branchens Kompetenceudvikling

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.

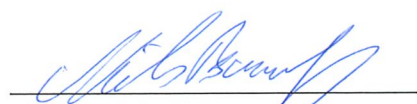
Udvalgets arbejde skal omfatte følgende:

- 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.

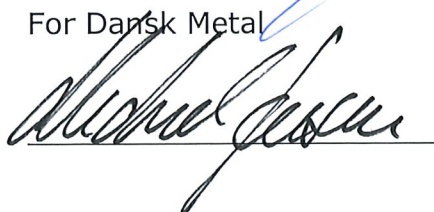
Udvalgsarbejdet forventes igangsat umiddelbart efter afslutningen af de forestående overenskomstforhandlinger og skal være afsluttet inden udgangen af 2025, således at eventuelle ændringer kan træde i kraft senest den 1. januar 2026.

Glostrup, den 19. marts 2025

For Blik- & Rørarbejderforbundet



For Dansk Metal



For TEKNIQ Arbejdsgiverne

