

OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal

VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat

om fornyelse af overenskomsten

Ved de afsluttende forhandlinger d.d. mellem nedennævnte parter opnåedes enighed om en fornyelse af den mellem parterne gældende overenskomst for en 3-årig periode.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger.

Hvor andet ikke er aftalt i protokollaterne, er det gældende fra den 1. marts 2026.

Der er endvidere ved forhandlingerne opnået enighed om følgende forhandlingsresultater:

Protokollat nr. 1 om Lønforhold og betalingssatser

Protokollat nr. 2 om Medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Protokollat nr. 3 om Løn under sygdom

Protokollat nr. 4 om Medarbejderes adgang til lønsamtaler

Protokollat nr. 5 om Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Protokollat nr. 6 om Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Protokollat nr. 7 om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Protokollat nr. 8 om Databeskyttelse

Protokollat nr. 9 om Standardaftalte efter Datatilsynets anbefalinger om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens IT-systemer til behandling af personoplysninger

Protokollat nr. 10 om Ændring af barselsbestemmelserne

Protokollat nr. 11 om Ændring af feriebestemmelserne

Protokollat nr. 12 om Mulighed for omlægning af Store Bededagstillæg

Protokollat nr. 13 om Indberetning til Indkomstregistret under uddannelse

Protokollat nr. 14 om Samarbejdsfond for VVS- og blikkenslagere

Protokollat nr. 15 om Lærlinge

Protokollat nr. 16 om Sikkerhedsfodtøj

Protokollat nr. 17 om Samarbejde, der sikrer ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen

Protokollat nr. 18 om At fremme efteruddannelse og faglig opdatering

Protokollat nr. 19 om Omdøbning og flytning af SH-opsparing

Protokollat nr. 20 om Ventilationsprisliste

Protokollat nr. 21 om DA/LO udviklingsfond

Protokollat nr. 22 om Feriefond

Protokollat nr. 23 om Redaktionelle ændringer

Protokollat nr. 24 om §75 Overenskomstens opsigelse

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 1 om lønforhold og betalingssatser

Kapitel 3, Arbejdstid

§ 11 Forskudt arbejdstid – stk. 1

Efter kl. 18:00 frem til kl. 22:00

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

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

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

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

Efter kl. 22:00 frem til kl. 06:00

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

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

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

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

§ 13 Rådighedsvagt – stk. 4 'Betaling af rådighedsvagter'

Pr. 1. januar 2025

a) på hverdage pr. time 24,80

b) på søn, helligdage pr. time kr. 31,10

Pr. 1. maj 2026

a) på hverdage pr. time kr. 25,60

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

Pr. 1. marts 2027

a) på hverdage pr. time kr. 26,45

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

Pr. 1. marts 2028

a) på hverdage pr. time kr. 27,30

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

Ugentlig betaling for rådighedsvagt

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

Pr. 1. maj 2026 udgør tillægget pr. uge kr. 1.283,10

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

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

Udkald udenfor rådighedsvagt – stk. 5

Pr. 1. januar 2025 udgør tillægget pr. udkald kr. 156,40

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

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

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

Kapitel 4, Overarbejde

§ 15 Overarbejde og afspadsering

Første og anden time - stk. 1

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

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

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

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

Øvrige - Stk. 2

Pr. 1. januar 2025 udgør tillægget kr. 129,25

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

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

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

Kapitel 5, Lønforhold

§ 16 Minimalløn

Minimalløn - stk. 1

Pr. 1. januar 2025 kr. 144,45

Pr. 1. maj 2026 kr. 148,20

Pr. 1. marts 2027 kr. 151,70

Pr. 1. marts 2028 kr. 155,20

Akkordafsavnstillæg – stk. 2

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

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

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

§ 18 Smudstillæg

Pr. 1. marts 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

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

§ 19 Skiftende arbejdssteder

Pr. 1. januar 2025 udgør tillægget pr. dag kr. 69,00

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

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

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

§ 24 Rejsearbejde – uden overnatning ("zonepenge")

Stk. 9 – Tillæg for rejsearbejde ved overarbejde

Pr. 1. maj 2025 - beløb på kr. 21,07 pr. overarbejdstime

Pr. 1. maj 2026 - beløb på kr. 21,70 pr. overarbejdstime

Pr. 1. marts 2027 - beløb på kr. 22,35 pr. overarbejdstime

Pr. 1. marts 2028 - beløb på kr. følger pr. overarbejdstime

Stk. 10 - Satser

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m	Kr./time	Kr./time	Kr./time
		Pr 1 marts 2026	Pr 1 marts 2027	Pr 1 marts 2028
7	10	11,20	11,60	følger
10	13	15,65	16,20	følger
13	16	19,90	20,60	følger
16	20	25,90	26,80	følger
20	25	32,65	33,80	følger
25	30	37,95	39,30	følger
30	35	41,50	42,95	følger
35	40	44,00	45,55	følger
40	45	47,65	49,30	følger
45	50	52,25	54,10	følger
50	55	56,50	58,50	følger
55	60	61,05	63,20	følger
60	65	65,55	67,85	følger
65	70	70,00	72,45	følger
70	75	74,50	77,10	følger
75	og herover	100,05	103,55	følger

"Tillæg for rejsearbejde for 2023 følger." udgår af overenskomstteksten.

Kapitel 6. Pension

Stigning i pension på 1 % pr 1 maj 2026 til 11,40 % Arbejdsgiverbidrag med sundhedsordning i Pensiondanmark i alt 11,55%

Kapitel 8, Ferie- og feriegodtgørelse

§ 38, stk. 3 - Beregning af sygeferiegodtgørelse

Beregning af sygeferiepenge

Sygeferiepenge udgør for optjeningsåret "2022" udgår og "2026" indsættes.

Faglært – Hovedstaden kr. 223,75 og Provinsen kr. 208,35

Ikke-faglært – Hovedstaden kr. 202,20 og Provinsen kr. 201,50

Kapitel 9, Søgnehelligdage, fridage og feriedag

§ 42 SH-betaling

SH-opsparing - stk. 1

Pr. 1. marts 2025 – 15,50%

Pr. 1. marts 2027 - 16,50%

Pr. 1. marts 2028 – 17,50%

§ 8 Funktionærlignende ansatte

Pr. 1. marts 2025 – 9,0%

Pr 1 marts 2027 10%

Pr 1 marts 2028 11%

Udbetaling af forskudsbeløb fra SH-opsparing - stk. 2

Pr. 1. maj 2025 – kr. 1.550

Pr. 1. maj 2026 – kr. 2.000 kr.

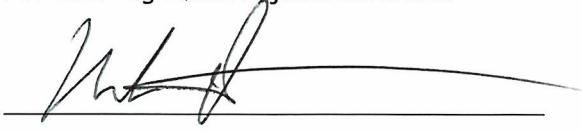
Forskudsbeløb udgør pr. dag for ungarbejdere og forpraktikanter

Pr. 1. maj 2025 – kr. 875

Pr. 1. maj 2026 – kr. 1.100

København, den 17. februar 2026

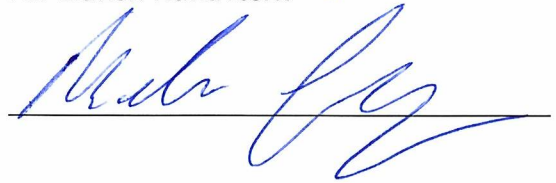
For Blik- og Rørarbejderforbundet

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' followed by a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

For Dansk Metal

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Jensen', positioned above a horizontal line.

For Dansk Håndværk

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' followed by a long horizontal stroke, positioned above a horizontal line.

OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 2

om medarbejderes ret til frihed i familiemæssige situationer

Parterne er enige om at ændre teksten i overenskomstens § 31, stk. 2, til følgende:

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

Partner er tillige enige om at ændre teksten i overenskomstens § 32, stk. 2, til følgende:

"Barns 2. og 3. sygedage

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

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i DHV-overenskomstens § 32, som et nyt stk. 5, vedrørende børnebørns-omsorgsdage.

Bestemmelsen affattes således:

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

Parterne er endvidere enige om at indsætte en ny bestemmelse i DHV-overenskomstens § 33, stk. 2, vedrørende ledsagelse af nærtstående ved akutte tilfælde og til helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Bestemmelsen affattes således:

"Ledsagelse af nærtstående Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. kalenderår til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte 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."

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 3

Løn under sygdom

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

A. Der er enighed om, at DHV-overenskomstens § 29, stk. 1, ændres:

Til:

Der indsættes et nyt i § 29, stk. 1:

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

B. Der er enighed om, at DHV-overenskomstens § 29 (Løn ved tilskadekomst) ændres fra den nuværende tekst til følgende tekst:

"Ved tilskadekomst under arbejdet, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler virksomheden løn indtil 8 uger. For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde. Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Der indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde."

Der indsættes som nyt led i § 29:

"Efter 8 ugers sygdom betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde, eksklusiv genetillæg, i yderligere maksimalt 3 uger. Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Der indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen genoptager

arbejdet, hvis lægen har tilladt det. Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats."

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk - Blik & Rørarbejderforbundet - Dansk Metal

VVS- og Blikkenslager overenskomsten

Protokollat nr. 4

Medarbejderes adgang til lønsamtaler

Parterne er enige om, at der i **DHV-overenskomstens § 16, stk. 4**, tilføjes som nyt tredje afsnit:

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

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

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 5

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne 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.

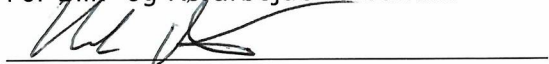
Overskriften i **DHV-overenskomstens § 50** ændres til: "Arbejdsmiljørepræsentant, herunder vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter".

Som **nyt stk. 4 i DHV-overenskomstens § 50** 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 2026 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2026. Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget. Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet finansieres via Udviklingsfond for VVS og blikkenslagere jf. § 55. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget."

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 6

Tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

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

Parterne er enige om at indsætte følgende i stk. 8 i **DHV-overenskomstens § 49** (Tillidsrepræsentantbestemmelser):

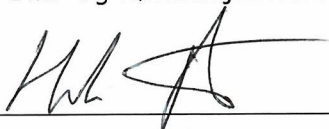
"Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af forbundene eller kredse/afdelinger, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens afslutning.

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

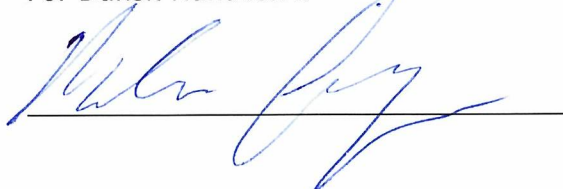
Transportudgiften dækkes af forbundene eller kredse/afdelinger."

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

**Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal
VVS- og Blikkenslageroverenskomsten**

Protokollat nr. 7

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Parterne ønsker i den eksisterende § 58 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.

Parterne er enige om, at litra a) i den eksisterende § 58 *Frihed i forbindelse med afskedigelser kompetenceudvikling* fastholdes, og at litra b) flyttes til et nyt litra c):

Dermed bliver nyt litra b) til:

"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 uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, med støtte fra Udviklingsfond for VVS- og blikkenslagere.

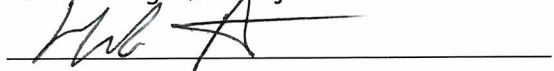
Op til to ugers kursusdeltagelse i henhold til litra b) kan gennemføres i umiddelbar og uafbrudt i forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode, og opsigelsesvarslet forlænges derved med kursusperioden. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelse af fratrædelse.

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

§ 58 *Frihed i forbindelse med afskedigelser kompetenceudvikling* litra a), b) og c) gøres til nyt stk. 10.

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 8

Databeskyttelse

Parterne er enige om, at det eksisterende **Protokollat nr. 7 om databeskyttelse i overenskomsten** 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 oplysninger 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."

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal

VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 9

Standardaftale efter Datatilsynets anbefalinger om ansvarsfordelingen ved tillidsrepræsentanternes brug af arbejdsgiverens it-systemer til behandling af personoplysninger

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

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

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

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

Rækkevidde og opsigelse

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Formål

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

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

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

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

- Tillidsrepræsentanten er ansvarlig for den behandling af personoplysninger, der sker som led i tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion (behandlingsformålet).
- Når tillidsrepræsentanten anvender virksomhedens it-systemer som led i udøvelsen af tillidsrepræsentanthvervet, er virksomheden dataansvarlig for opbevaring af de personoplysninger, som tillidsrepræsentanten opbevarer i virksomhedens it-systemer.

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

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

3. De registreredes rettigheder

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

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

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

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

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

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

4. Behandlingssikkerhed og dokumentation for overholdelse af databeskyttelsesforordningen

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

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

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

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

5. Anmeldelse af brud på persondatasikkerheden til tilsynsmyndigheden

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

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

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

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

6. Underretning om brud på persondatasikkerheden til den registrerede

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

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

7. Håndhævelse og opsigelse

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

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet – Dansk Metal

VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 10

Ændring af barselsbestemmelserne

Parterne har drøftet en forenkling af barselsbestemmelserne i **DHV-overenskomstens § 30**, 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 **DHV-overenskomstens § 30** affattes på følgende måde, og at nedenstående dermed erstatter hele den nuværende tekst i § 30:

"§ 30 - Barsel

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

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

Betalingen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. For timelønnede er betalingen under orlov den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde. Betalingen under orlov indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af organisationernes relevante barselsfond.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

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

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

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

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

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

Stk. 4 – Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen Virksomheden yder endvidere betaling under orlov i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover ydes betaling i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2026: 7 deleuger). Til adoptanter ydes på samme måde ret til fravær med betaling.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

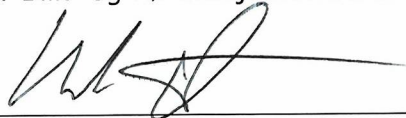
Arbejdsgiverbidrag pr. time:..... kr. 18,45/2.957

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

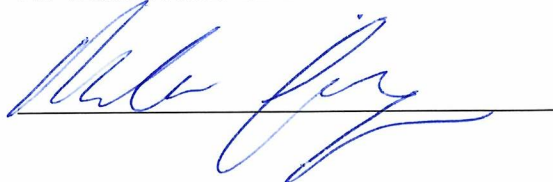
Det samlede bidrag udgør pr. time:..... kr. 22,14/3.559"

København, den 17. februar 2026

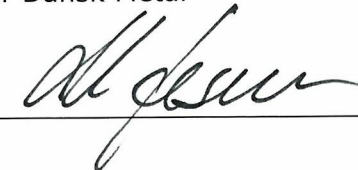
For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 11

Ændring af feriebestemmelserne

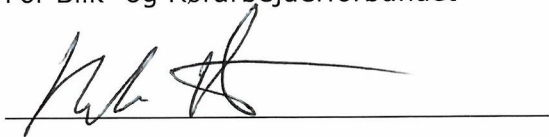
Parterne har drøftet DHV-overenskomstens bestemmelse vedrørende overførsel af ferie, og er i den forbindelse blevet enige om at fjerne begrænsningen i mængden af ferie, der kan overføres.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at 2. afsnit i **overenskomstens § 37**, "Overførsel af ferie", udgår:

~~"Der kan højst overføres 10 feriedage og senest i den 2. ferieafholdelsesperiode, efter overførslen af ferie, skal al ferie afvikles."~~

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 12

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 **DHV-overenskomstens § 8, stk. 6**, indsættes en tilføjelse således, at ordlyden bliver som følger:

"Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn og ferietillæg eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 16.

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

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

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

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

**Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet – Dansk Metal
VVS- og Blikkenslageroverenskomsten**

Protokollat nr. 13

Indberetning til Indkomstregisteret under uddannelse

Parterne er blevet opmærksomme på, at medarbejdere, når de deltager i uddannelse, skal have indberettet 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 Indkomstregisteret, når medarbejderne er under uddannelse.

Når der foreligger tilbagemelding, drøfter parterne tilbagemeldingen.

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 14

Samarbejdsfond for VVS og blikkenslagere

Parterne er enige om at **overenskomstens § 52** bidrag stiger med følgende:

"Pr. 1. marts 2026: 70 øre pr. time

Pr. 1 marts 2027: 75 øre pr. time

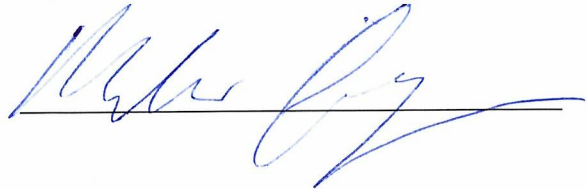
Pr. 1. marts 2028: 80 øre pr. time"

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 15

Lærlinge

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

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 16

Sikkerhedsfodtøj

Parterne er enige om, at der indsættes et nyt bilag N, lydende:

"Dansk Håndværk, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i Dansk Håndværks medlemsvirksomheder.

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

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

Herefter fornyes sikkerhedsfodtøjet efter behov og gensidig aftale.

Forudsætningen er en risiko for ben- og fodskader, jf. Arbejdstilsynets regler. Medarbejdere skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette. Medarbejdere er forpligtigede til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj."

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 17

Samarbejde, der sikrer ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen

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

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

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

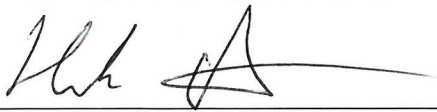
Overenskomstparterne vil i overenskomstperioden samarbejde om:

1. at fremme organiseringen af medarbejdere og virksomheder,
2. at gøre ordnede forhold til en konkurrence- og rekrutteringsfordel for både medarbejdere og virksomheder, herunder øge gennemsigtigheden i organiserede virksomheder,
3. at styrke dialogen og samarbejdet i organiserede virksomheder,

4. at kommunikere vigtigheden af at sikre ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen, herunder udfolde begrebet "ordnede forhold i bygge- og håndværksbranchen".

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 18

Om at fremme efteruddannelse og faglig opdatering

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

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

Overenskomstparterne vil i overenskomstperioden samarbejde om:

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

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 19

Om omdøbning og flytning af SH-opsparing

Parterne er enige om at SH-opsparingen fremover benævnes "særlig løn- og fritvalgsopsparing". Det betyder at der laves en konsekvent ændring i hele overenskomsten, hvor "SH-opsparing" erstattes med "Særlig løn- og fritvalgsopsparing".

Endvidere flyttes det nuværende § 42, stk. 1 til § 16 som nyt stk. 5 og ændres til:

"Særlig løn- og fritvalgsopsparing

Stk. 5

Virksomheden indbetaler af medarbejderens ferieberettigede løn til den særlige løn- og fritvalgsopsparing.

Pr. 1. marts 2025 15,5 %

Pr. 1. marts 2027 16,5 %

Pr. 1. marts 2028 17,5 %

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

Regler om anvendelse og udbetaling fra særlig løn- og fritvalgsopsparing fremgår af Kapitel 9."

København, den 30. januar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 20 Ventilationsprisliste

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

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 21 DA/LO Udviklingsfond

Parterne er enige om, at den eksisterende § 53 ændres til:

"Til den mellem hovedorganisationerne oprettede udviklingsfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, pr. arbejdstime, som for tiden udgør 47 øre.

Satserne stiger som følger:

1.januar 2027 - 49 øre

1.januar 2028 - 51 øre

Beløbet fordeles med $\frac{1}{4}$ til Dansk Håndværk og $\frac{3}{4}$ til Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal."

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 22

Feriefond

Parterne er enige om, at overskriften af den eksisterende § 40, stk. 8, ændres til:

"Indbetaling til FerieKonto"

Parterne er desuden enige om, at overskriften af den eksisterende § 41, ændres til:

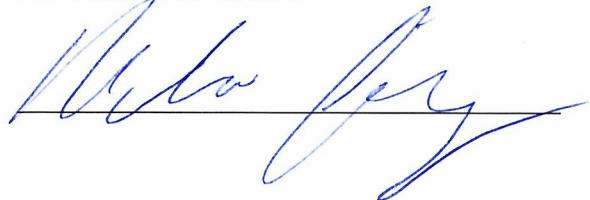
"Feriefond"

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

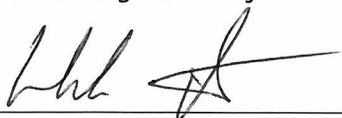
Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

Protokollat nr. 23 Redaktionelle ændringer

Parterne er enige om, at overenskomsten redigeres endeligt, efter forhandlingerne er afsluttede. Parterne er tillige enige om, at eventuelle ændringer alene er redaktionelle og således ingen betydning har for fortolkningen af overenskomsten.

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal



OK 2026

Dansk Håndværk – Blik- og Rørarbejderforbundet - Dansk Metal

VVS- og Blikkenslageroverenskomsten

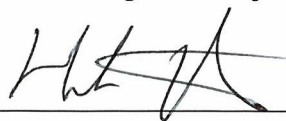
Protokollat nr. 24

§ 75 Overenskomstens opsigelse

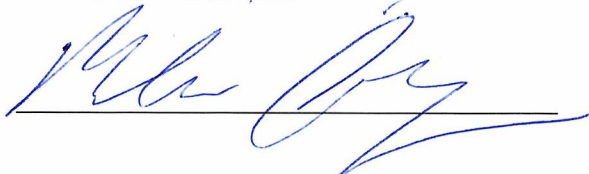
Parterne er enige om, at denne overenskomst med tilhørende protokollater og bilag, der træder i kraft den 1. marts 2026, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af parterne i henhold til de enhver tid gældende regler opsiges til ophør den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2026.

København, den 17. februar 2026

For Blik- og Rørarbejderforbundet



For Dansk Håndværk



For Dansk Metal