

## INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Punkt 1 – Overenskomstens anvendelse .....	3
Punkt 2 – Ansættelse .....	4
Punkt 3 – Lønforhold .....	6
Punkt 4 – Pension .....	9
Punkt 5 – Lønudbetaling .....	11
Punkt 6 – Arbejdstid .....	12
Punkt 7 – Rådighedsvagt .....	14
Punkt 8 – Overarbejde .....	16
Punkt 9 – Forskudt arbejdstid .....	19
Punkt 10 – Opsigelse og vejrlig .....	20
Punkt 11 – Sygdom .....	24
Punkt 12 – Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom .....	26
Punkt 13 – Graviditets-, barsels- og fædreorlov .....	27
Punkt 14 – Barns første sygedag .....	29
Punkt 15 – Ferie .....	31
Punkt 16 – Feriefridage .....	32
Punkt 17 – Søgne- og helligdage .....	33
Punkt 18 – Efteruddannelse .....	35
Punkt 19 – Uddannelsesfonde .....	38
Punkt 20 – Sociale kapitler .....	39
Punkt 21 – Velfærdsforanstaltninger .....	41
Punkt 22 – Oversigt over anvendelse af anciennitet .....	42
Punkt 23 – Rejsearbejde – uden overnatning .....	43
Punkt 24 – Udearbejde – med overnatning .....	48
Punkt 25 – Funktionærlignende ansættelse .....	49
Punkt 26 – Løn- og arbejdsforhold for lærlinge .....	54
Punkt 27 – Samarbejde og information .....	68
Punkt 28 – Tillidsmændene og det lokale arbejde .....	70
Punkt 29 – Tillidsmandsregler .....	72
Punkt 30 – Lokale aftaler .....	75
Punkt 31 – Regler for behandling af faglig strid .....	76
Punkt 32 – Overenskomstens varighed .....	80

## INDHOLDSFORTEGNELSE

(fortsat)

Bilag 1	– Ferielov .....	81
Bilag 2	– Feriekort .....	101
Bilag 3	– Arbejdsmarkedspension .....	102
Bilag 4	– Arbejds miljøudvalg .....	104
Bilag 5	– Arbejdsfordeling.....	106
Bilag 6	– Protokollat om værnefodtøj .....	108
Bilag 7	– Implementering af ligelønslov .....	109
Bilag 8	– Natarbejde og helbreds kontrol .....	112
Bilag 9	– Omgåelse af overenskomsten .....	113
Bilag 10	– Social dumping .....	114
Bilag 11	– Underentrepriseforhold .....	115
Bilag 12	– Forslag til etablering af ligelønsnævn .....	116
Bilag 13	– Senioraftale ....	118
Bilag 14	– Protokollat vedr. systematisk overarbejde.....	120
 <b>Stikordsregister .....</b>		<b>121</b>

---

## Punkt 1 – Overenskomstens anvendelse

---

### **Stk. 1: Overenskomsten**

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

Parterne er enige om, at overenskomsten er en områdeoverenskomst, som finder anvendelse over for alle ansatte medarbejdere inden for overenskomstens gyldighedsområde, hvor parterne er enige om at modvirke ethvert forsøg på at omgå overenskomstens bestemmelser.

### **Stk. 2: Nyoptagne medlemmer**

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

Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i TEKNIQ tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Tilpasningsforhandlingerne skal være afsluttet senest 2 måneder efter virksomhedens optagelse i TEKNIQ.

Indgåede lokalaftaler i forbindelse med tilpasningsforhandlinger vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af overenskomstens Punkt 30.

Virksomheder, som ved deres optagelse i TEKNIQ ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget forbund inden for overenskomstområdet, omfattes af overenskomsten mellem TEKNIQ og de respektive forbund fra optagelsestidspunktet, jf. dog de særlige regler om pensionsbestemmelser i Punkt 4.

---

## Punkt 2 – Ansættelse

---

### **Stk. 1: Bijob**

Medarbejdere, som er ansat i virksomheder underlagt denne overenskomst, må ikke andetsteds påtage sig arbejde inden for overenskomstens område. Det gælder både arbejde i anden virksomhed og som selvstændig. Denne bestemmelse udelukker ikke, at arbejdsgiveren kan udlåne medarbejdere til andre virksomheder.

### **Stk. 2: Ufaglært arbejdskraft**

Ufaglært arbejdskraft kan udføre arbejde, som er underlagt denne overenskomst samt på prislisternes område, hvis det sker på de vilkår, som fremgår af overenskomsten og prislisterne.

### **Stk. 3: Særlige arbejdsforhold**

Organisationerne er enige om, at tekniske arbejdsfunktioner i forbindelse med VVS-overenskomstens normale arbejdsområder, er dækket af VVS-overenskomsten i henhold til grund-, efter- og videreuddannelser inden for VVS-branchens område.

I det omfang, det er nødvendigt at tilpasse løn- og arbejdsvilkår, kan der mellem organisationerne optages forhandling herom. Bestemmelsen sigter ikke mod ansættelsesforhold som arbejdsledere og betroede funktionærer.

### **Stk. 4: Ansættelse mandag**

Ansættelse af medarbejdere finder fortrinsvis sted om mandagen ved arbejdstids begyndelse.

### **Stk. 5: Implementering af direktiv om ansættelsesbevis**

Organisationerne har indgået aftale om afløsning af den nationale lovgivning, der implementerer EF-direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

### **Stk. 6: Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft**

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at udenlandsk arbejdskraft som ansættes i TEKNIQ's medlemsvirksomheder, skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår.

Såfremt en udenlandsk virksomhed indmelder sig i TEKNIQ, er der mellem overenskomtparterne enighed om at indkalde virksomheden til en fælles gennemgang af overenskomsten, således

at fejl og misforståelser omkring overenskomstens rækkevidde kan undgås.

I det omfang en medlemsvirksomhed ikke har dansk forretningssted, er den ikke omfattet af den i Punkt 15, stk. 6 og 7, nævnte ferieggaranti- og feriekortordning og skal derfor indbetale feriepenge og søgnehelligdagsopsparing til BAT-Kartellets Ferie- og søgnehelligdagskasse eller på anden måde dokumentere, at medarbejderne får udbetalt ferieløn/-godtgørelse i overensstemmelse med dansk lovgivning. En afklaring af denne ferieforpligtelse kan ske under det ovennævnte møde.

Ligeledes er der enighed om, at indstationering af udenlandsk arbejdskraft skal ske i overensstemmelse med EU's udstationeringsdirektiv, implementeret i Danmark ved lov nr. 1111 af 01/11 2006 om udstationering af lønmodtagere.

### **Stk. 7: Ansættelseskodeks**

Overenskomstparterne er enige om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

### **Stk. 8: Elektronisk fremsendelse af dokumenter**

Alle dokumenter i ansættelsesforholdet der udveksles mellem virksomheden og medarbejderne, kan udveksles via de elektroniske postløsninger som måtte være til rådighed f.eks. via e-mail og e-Boks.

Før elektronisk udveksling iværksættes skal medarbejderne 3 måneder før varsles herom.

Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter i papirform ved henvendelse til virksomheden.

---

## Punkt 3 – Lønforhold

---

### Stk. 1: Minimalløn

Fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori nedenstående startdatoer indgår, udgør minimallønnen pr. time:

**Pr. 1. marts 2017** kr. 115,60

**Pr. 1. marts 2018** kr. 117,60

**Pr. 1. marts 2019** kr. 119,60

### Stk. 2: Øvrige lønforhold

- a. Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktionsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne - og dermed beskæftigelsesmuligheder - fremmes mest muligt.
- b. Forhandlingerne om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

### Stk. 3: Servicetillæg

Hvor arbejdet ikke kan udføres i akkord, betales et produktivtetsbestemt servicetillæg på minimum kr. 10,00 pr. time.

Tillægget modregnes i eventuelt personligt tillæg. Tillægget betales ikke ved timelønstimer i akkord af enhver art.

### Stk. 4: Generelle forhøjelser

Alle generelle lønforhøjelser i overenskomstperioden tillægges udbetalingerne pr. time.

### Stk. 5: Lønmæssige misforhold

Organisationerne er enige om, at de har påtaleret efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid, hvis de finder, at der på en arbejdsplads er lønmæssige misforhold.

### **Stk. 6: Smudstillæg**

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

**Pr. 1. marts 2017** på kr. 9,30

**Pr. 1. marts 2018** på kr. 9,45

**Pr. 1. marts 2019** på kr. 9,60

Der betales mindst for 3 timer. Tillægget betales såvel på dag-løns- som akkordarbejde.

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

#### **Reparation, udskiftning eller rensning af:**

1. Ledninger i jord.
2. Oliefyrrer og olieledninger.
3. Kedler.
4. Beholdere.
5. Installationer i skunkrum og kravlekældre.
6. Spildevandsledninger.
7. Gennemløbsbrønde.
8. Kloakker.
9. Urinals og klosetskåle.

#### **Øvrige arbejdsområder:**

1. Nedtagning af rør i gamle kedelrum.
2. Nedtagning af gamle afløbsrør.
3. Arbejde i udgravninger i jord, undtaget dog støbte kanaler.
4. Arbejde i brønde.

### **Stk. 7: Tillæg ved skiftende arbejdssteder**

Bestemmelsen omhandler medarbejdere, der arbejder på skiftende arbejdssteder med servicearbejde, mindre bygge- og anlægsopgaver samt vedligeholdelsesopgaver, hvor AT-meddelelse nr. 1.03.1 – Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder – gælder.

Hvis det er aftalt, at medarbejderen ikke kører hjem til virksomheden i frokostpausen, betales nedenstående tillæg til delvis dækning af omkostninger ved fortæring m.m.

**Pr. 1. marts 2017** kr. 56,40 pr. dag

**Pr. 1. marts 2018** kr. 57,30 pr. dag

**Pr. 1. marts 2019** kr. 58,20 pr. dag

### **Stk. 8: Ikrafttræden af satser**

De i Punkt 3 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

### **Stk. 9: Implementering af ligelønsloven**

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne – jf. Bilag 7.



---

## Punkt 4 – Pension

---

### Stk. 1 a: Pensionsbidrag

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.

Pensionsbidraget udgør 12 %. Den ansatte betaler 4 % og arbejdsgiveren 8 %.

### Stk. 1 b: Pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør kr. 12,75 pr. time.

Arbejdsgiverens bidrag udgør 2/3 og den ansattes 1/3 af de ovennævnte beløb.

### Stk. 2: Optrappingsordning

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

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

Senest 1 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 50% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 2 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 75% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 3 år efter indmeldelsen skal pensionsbidraget udgøre det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag.

Hvis de overenskomstmæssige bidrag forhøjes i perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes i takt med stigningen. Altså skal de ovenfor nævnte andele af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Optrappingsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolles mellem TEKNIQ og forbundet efter begæring fra TEKNIQ.

### **Stk. 3: Pension til medarbejdere i flexjob**

Medarbejdere, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervs-  
evne beskæftiges i et tilskudsberettiget flexjob, og som på an-  
sættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pen-  
sionsordninger etableret ved kollektiv overenskomst, skal have  
pensionsbidraget, jf. nærværende overenskomst, indbetalt til  
den pensionsordning, hvortil der senest er indbetalt bidrag.

Hvis der ikke tidligere er indbetalt pensionsbidrag fra medarbej-  
deren, skal pensionsbidraget indbetales til den pensionsordning,  
der omfattes af nærværende overenskomst. Pensionsordningen  
skal i det tilfælde have særskilt besked om ansættelsesforholdet  
for medarbejderen.

Det er en forudsætning for aftalens ikrafttræden, at der mellem  
PensionDanmark og de øvrige relevante pensionsinstitutter træf-  
fes nødvendige gensidige aftaler, der muliggør fravigelser af  
overenskomstens pensionsbestemmelser.

### **Stk. 4: Sundhedsordning**

Der er i PensionDanmark etableret en sundhedsordning for pen-  
sionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Virksomheden betaler forsikringspræmien.

Men hensyn til lærlinge henvises til overenskomstens Punkt 26,  
stk. 11-12.

---

## Punkt 5 – Lønudbetaling

---

### **Stk. 1: Lønningsperiode**

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

### **Stk. 2: Lønseddel**

Lønsedlen skal som minimum indeholde:

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

### **Stk. 3: Arbejdssedler**

For at lønudbetalingen kan finde sted til tiden, er medarbejderne forpligtede til at fremsende arbejdssedler dagligt samt ugesedler i så god tid, at de er arbejdsgiveren i hænde hver mandag med morgenposten.

### **Stk. 4: Lønudbetaling ved søgne- og helligdage**

Hvis søgne- og helligdagen samt Grundlovsdag falder på en torsdag eller en fredag, sker lønudbetalingen 2 hverdage forud for denne.

Virksomhederne har ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud.

---

## Punkt 6 – Arbejdstid

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 1: Den ugentlige arbejdstid**

Den overenskomstfastsatte arbejdstid er aftalt til 37 timer pr. uge.

#### **Stk. 1.1: Arbejdsfordeling**

Med udgangspunkt i en lokal aftale, er der mulighed for at etablere en midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling).

De nærmere betingelser fremgår af bilag 5.

### **Stk. 2: Den daglige arbejdstid**

Arbejdstiden fastlægges i den enkelte virksomhed i tiden mellem kl. 06.00 og 18.00 og fordeles på 5 dage. Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer, med mindre andet aftales. Fastlægges arbejdstiden uden for dette tidsrum, betales tillæg i henhold til Punkt 8 (overarbejde) og 9 (forskudt arbejdstid).

I øvrigt er der ved ændringer og reparationer på anlæg i idriftværende industri, produktions- og handelsvirksomhed og på institutioner mulighed for at etablere forskudt arbejdstid i henhold til bestemmelserne i Punkt 9.

Der kan i virksomheder med flere selvstændige afdelinger indgås aftale med tillidsmanden om forskelligt start- og afslutnings-tidspunkt for arbejdsdagene. Aftaler af denne karakter skal omfatte alle i den pågældende afdeling.

### **Stk. 3: Varierende ugentlig arbejdstid**

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider.

Varierende ugentlig arbejdstid kan maksimalt aftales for en 12 måneders periode, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal være 37 timer i den aftalte periode.

Det er en forudsætning for at indføre varierende ugentlige arbejdstider, at disse fastlægges for hele den aftalte periode.

Såfremt en medarbejder, der er omfattet af en sådan aftale, afskediges i den planlagte periode, skal der betales overtidstillæg efter gældende satser for det antal timer, der måtte overstige et ugentligt timetal på 37 timer.

Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 50 timer. Man kan godt aftale en arbejdstid, der er mindre end 7 timer pr. dag. Varieret arbejdstid fastlægges skriftligt og mindst 2 uger forud.

### **Stk. 4: Lønudbetaling ved udvidet arbejdstid**

Under forudsætning af skriftlig lokalaftale indgået med en tillidsrepræsentant valgt jf. Punkt 29 kan det mellem den enkelte medarbejder og virksomheden aftales, at pensionsbidrag jf.

Punkt 4, stk. 1, litra a, bidrag til SH/Fritvalgskonto jf. Punkt 17, stk. 1, samt feriegodtgørelse/ferietillæg jf. ferieloven, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid jf. VVS-overenskomsten. Varierende ugentlig arbejdstid jf. stk. 3, og overarbejde jf. Punkt 8, betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

### **Stk. 5: Implementeret direktiv om arbejdstid**

Parterne har ved aftale implementeret EU-direktiv nr. 93/104EF vedr. arbejdstid.

### **Stk. 6: Implementeret direktiv om deltidsbeskæftigelse**

Parterne har ved aftale implementeret EU-direktiv nr. 97/81/EF om deltidsbeskæftigelse

---

## Punkt 7 – Rådighedsvagt

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 1: Aftale om rådighedsvagt**

Rådighedsvagten aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen. Rådighedsvagten påbegyndes efter arbejdstids ophør og afsluttes ved arbejdstids begyndelse. Inden for en vagtperiode kan der aftales et mindre antal vagttimer.

Hvis rådighedsvagten omfatter mere end én medarbejder, deltager tillidsmanden i udformningen og planlægningen.

### **Stk. 2: Rådighedsvagt**

Under en aftalt rådighedsvagt har medarbejderen pligt til at opholde sig på sin bopæl eller til at kunne tilkaldes andetsteds fra på en aftalt måde. Arbejdsgiveren stiller mobiltelefon eller personsøger til rådighed. Medarbejderen skal uanset opholdssted være hos kunden inden for samme tidsrum som fra sin bopæl.

### **Stk. 3: Antallet af rådighedsvagter**

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

### **3.1: Betaling for rådighedsvagt**

For rådighedsvagter betales:

#### **Pr. 1. marts 2017**

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 20,25 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 25,40 pr. time

#### **Pr. 1. marts 2018**

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 20,60 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 25,80 pr. time

#### **Pr. 1. marts 2019**

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 20,90 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 26,20 pr. time

### **3.2: Ugentlig betaling for rådighedsvagt**

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end:

**Pr. 1. marts 2017** kr. 1.014,60

**Pr. 1. marts 2018** kr. 1.030,80

**Pr. 1. marts 2019** kr. 1.047,30

### **Stk. 4: Udkald uden for rådighedsvagt**

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

**Pr. 1. marts 2017** på kr. 127,80

**Pr. 1. marts 2018** på kr. 129,85

**Pr. 1. marts 2019** på kr. 131,95

### **Stk. 4.1: Udkald under rådighedsvagt**

Udkald under rådighedsvagt skal afregnes i hele timer. Ud over gældende timeløn betales vagttillæg og overtidstillæg i henhold til Punkt 8 i overenskomsten.

### **Stk. 5: Telefonisk rådgivning**

Betaling for telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

### **Stk. 6: Ikrafttræden af satser**

De i Punkt 7 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

---

## Punkt 8 – Overarbejde

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Overarbejde betales med følgende tillæg:

### **Stk. 1: Første og anden time**

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

**Pr. 1. marts 2017** kr. 38,60

**Pr. 1. marts 2018** kr. 39,25

**Pr. 1. marts 2019** kr. 39,85

### **Stk. 2: Øvrige timer**

For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage.

**Pr. 1. marts 2017** kr. 108,20

**Pr. 1. marts 2018** kr. 109,95

**Pr. 1. marts 2019** kr. 111,70

### **Stk. 3: Mellemtimer ved overarbejde**

I mellemtimerne fra almindelig arbejdstids ophør til påbegyndelse af varslet overarbejde betales overtidstillæg, jf. stk. 1 og 2.

### **Stk. 4: Afspadsering af overarbejde**

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

Parterne er enige om at begrænse overarbejde mest muligt. Dog skal overarbejde ikke afspadseres, så længe det for den enkelte medarbejder ikke overstiger 10 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder, medmindre den pågældende medarbejder og arbejdsgiveren er enige herom.

Med virkning fra den 1. marts 2017 vil sygdom være en hindring for afspadsering.

Hvis medarbejderen sygemelder sig i overensstemmelse med virksomhedens normale regler inden arbejdstids begyndelse,



skal den aftalte afspadsering betales med sygeløn, mens afspadseringen udskydes.

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsmand, kan virksomheden og tillidsmanden lokalt aftale, om overarbejde ud over foranstående skal afspadseres.

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

### **Stk. 5: Varsling af afspadsering**

Afspadsering af overarbejde skal af begge parter varsles med 4 x 24 timer, med mindre parterne lokalt er enige om et andet varsel eller anden aftale. Varslet bortfalder i fratrædelsessituationer, idet alt opsparet, herunder ikke-afspadseringspligtigt overarbejde, afspadseres inden fratræden. Afspadsering kan finde sted i opsigelsesperioden.

### **Stk. 6: Bortfald af pligt til afspadsering**

Når arbejdsløshedsprocenten falder til 4 pct. eller derunder, bortfalder enhver forpligtelse til afspadsering af overarbejde.

### **Stk. 7: Udbetaling af overtidstillæg**

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkomende lønudbetalingsdag.

De afspadseringspligtige overtimer henstår, til afspadsering finder sted, og betales med den løn, som den pågældende medarbejder oppebærer på afspadseringstidspunktet.

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

### **Stk. 8: Ikrafttræden af satser**

De i Punkt 8 nævnte satser er gældende fra og med begyndelsen af den lønperiode, hvori startdatoen indgår.

### **Stk. 9: Systematisk overarbejde**

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag, og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsreses som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsdag, videreføres.

Arbejdstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

For afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, er parterne enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Se bilag 14.

---

## Punkt 9 – Forskudt arbejdstid

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Forskudt arbejdstid betales med følgende tillæg fra og med begyndelsen af den lønningssuge, hvori startdatoen indgår:

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

Hvor dele af den forskudte arbejdstid sluttet efter kl. 18.00 frem til kl. 22.00 betales pr. time for arbejde udført i dette tidsrum således:

**Pr. 1. marts 2017** kr. 21,30

**Pr. 1. marts 2018** kr. 21,65

**Pr. 1. marts 2019** kr. 21,95

Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 22.00 til kl. 06.00 betales pr. time for arbejde udført i dette tidsrum således:

**Pr. 1. marts 2017** kr. 41,75

**Pr. 1. marts 2018** kr. 42,45

**Pr. 1. marts 2019** kr. 43,10

### **Stk. 2: Varighed og etablering**

Forskudt arbejdstid skal varsles med 3 x 24 timers varsel. Arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og 18.00, er ikke forskudt arbejdstid og giver derfor ikke adgang til tillæg.

Hvis varslingsbestemmelserne ikke overholdes, eller hvis den forskudte arbejdstid etableres for kortere tid end 1 uge, betales for de timer, der ligger i tidsrummet kl. 18.00-06.00 efter Punkt 8, stk. 1 og 2.

### **Stk. 3: Overarbejdsbetaling ved forskudt arbejdstid**

Arbejde ud over den almindelige arbejdsdags fastsatte timer betales i henhold til Punkt 8, stk. 1 og 2.

---

## Punkt 10 – Opsigelse og vejrlig

---

### Stk. 1: Opsigelsesvarsel

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

Fra arbejdsgiverside	10 arbejdsdage
Fra medarbejderside	5 arbejdsdage

Læretiden efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten. Forud for læreforholdets afslutning skal lærlingen have et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat efter lærekontraktens udløb.

### Stk. 2: Opsigelse af utilregnelig grund

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

### Stk. 3: Medarbejderens manglende varsel

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

### Stk. 4: Midlertidig afbrydelse af ansættelsesforholdet

Medarbejdere, som afbrydes midlertidigt i ansættelsesforholdet på grund af arbejdsmangel, generhverver den opnåede anciennitet og det eventuelle opsigelsesvarsel ved genansættelse i firmaet inden 60 arbejdsdage efter afbrydelsen.

### Stk. 5: Fratrædelse ved kalenderugens afslutning

Fratrædelse kan kun finde sted ved kalenderugens afslutning.

### **Stk. 6: Opsigelse under ferie**

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

### **Stk. 7: Opsigelse under sygdom**

En medarbejder, der har været beskæftiget uafbrudt i virksomheden i 9 måneder, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst. Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til Sygedagpengeloven.

### **Stk. 8: Aflevering af værktøj ved fratrædelse**

Medarbejderen er ansvarlig og erstatningspligtig for det udleverede værktøj, der skal være godt, velegnet, tidssvarende og i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bestemmelser. Det er medarbejderes pligt at passe på de udleverede materialer.

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

Medarbejder og arbejdsgiver har pligt til at deltage ved opgørelsen af værktøjskasse og udleverede effekter, når en arbejdsopgave eller et ansættelsesforhold ophører.

Hvor medarbejderen forlader virksomheden/arbejdspladsen, skal den fornødne tid afsættes til værktøjsoptælling inden for den normale arbejdstid. Optællingen skal afsluttes, inden fratrædelse kan finde sted. Nægter den fratrædende medarbejder at deltage i værktøjsoptælling, eller er han forhindret, kan tillidsmanden repræsentere medarbejderen ved optællingen, efter at denne har forladt virksomheden.

Er der ingen tillidsmand i virksomheden, kan arbejdsgiveren udpege et vidne mellem de andre medarbejdere.

## **Stk. 9: Frihed i forbindelse med afskedigelser**

### **a) Kompetenceudvikling**

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelsestilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau – medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. 1.500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

### **b) Vejledning**

Medarbejdere, som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

### **Stk. 10: Vejrlig**

Overenskomstparterne er enige om, at der i VVS-overenskomsten er mulighed for at hjemsende medarbejdere på grund af vejræssige forhold eller materialemangel i henhold til vejledning til bekendtgørelse om dagpengegodtgørelse.

Medarbejderen er i forbindelse med vejrlig friholdt for de overenskomstmæssige opsigelsesregler over for arbejdsgiveren. Virksomheden er forpligtet til at underskrive en frigørelsesattest.

Opsigelse fra arbejdsgiverside kan ikke finde sted i vejrligsperioder.

Hjemsendelsesperioden under vejrlig tæller med i medarbejderens anciennitet.

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

---

## Punkt 11 – Sygdom

---

### Stk. 1: Sygdom

Under rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom yder arbejdsgiveren i indtil 6 uger en betaling til medarbejdere med mindst 2 mdrs. anciennitet.

### Stk. 2: Definition af timeløn under sygdom

For timelønnede betales en løn svarende til det indtægtstab den pågældende har lidt ved normalt produktivt arbejde. Timelønnen under sygdom er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens pkt. 6 aftalte á conto løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsearbejde. Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### Stk. 3: Tilbagefald på grund af samme sygdom

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

### Stk. 4: Sygedagpengerefusion

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn. Dette kan dog ikke finde sted, hvis tabet af refusion skyldes virksomhedens for sene indsendelse af refusionsblanketten.

Når medarbejderen har underskrevet og afleveret refusionsblanket for sygedagpenge til virksomheden, er virksomheden ansvarlig for indsendelse til kommunen.



### **Stk. 5: Sygeferiegodtgørelse**

Medarbejderes ret til sygeferiegodtgørelse følger Ferielovens § 25, se bilag 1.

### **Stk. 6: Søgnehelligdagsgodtgørelse under sygdom**

Der beregnes søgnehelligdagsgodtgørelse under fravær på grund af sygdom, hvis medarbejderen før sygdommens indtrædelse har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24. mdr.

Ved tilskadekomst i virksomheden beregnes søgnehelligdagsgodtgørelse under fraværet uden anciennitetskrav.

### **Stk. 7: Periodens længde for søgnehelligdagsgodtgørelse**

Søgnehelligdagsgodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage og for sammenlagt højest 4 mdr.

### **Stk. 8: Arbejdspladsen forlades i forbindelse med sygdom**

Hvis en medarbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade arbejdspladsen på grund af sygdom eller tilskadekomst, betales han for de manglende timer den pågældende dag som angivet i stk. 2.

### **Stk. 9: Kronisk syge**

Personer, der har indgået en godkendt aftale i henhold til dagpengelovens § 56 (kronisk syge), er undtaget fra sygelønsordningen og modtager derfor kun den aktuelle sygedagpengesats for så vidt angår den sygdom aftalen vedrører.

---

## Punkt 12 – Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

---

### **Stk. 1: Løn ved tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom**

Ved tilskadekomst under arbejdet, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler arbejdsgiveren løn indtil 6 uger. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen genoptager arbejdet, hvis lægen har tilladt det.

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

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

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### **Stk. 2: Anmeldelse af arbejdsskade**

Ved ulykkestilfælde under arbejdet henvises i øvrigt til lov om arbejdsskadeforsikring.

Arbejdsgiveren skal inden 9 dage anmelde ulykker, der følges af en dags fravær eller mere, til Arbejdstilsynet. Kopi af anmeldelsen fremsendes til sikkerhedsorganisationen eller, hvis en sådan ikke findes, til den tilskadekomne.

En arbejdsskade anmeldes også til virksomhedens forsikrings-selskab.

### **Stk. 3: Uarbejdsdygtighed**

Skyldes uarbejdsdygtigheden uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der åbenbart skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan medarbejderen ikke opsiges inden for de første 6 uger af den periode, hvori vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af tilskadekomst.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er dagpengeberettiget i henhold til Dagpengelovens bestemmelser.

---

## Punkt 13 – Graviditets- barsels- og fædreorlov

---

### Stk. 1: Graviditets- og barselsorlov

**a. barselsorlov:** Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til løn under barsel (barselsorlov) i indtil 14 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. For timelønnede er lønnen under orlov den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde. Lønnen under orloven indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Den maksimale sats er pr. 1. marts 2017 kr. 141,50 pr. time.

Den maksimale sats forhøjes:

**Pr. 1. marts 2018** kr. 143,50 pr. time.

**Pr. 1. marts 2019** kr. 145,50 pr. time.

**b. graviditet:** Kvindelige medarbejdere har, under samme betingelser som angivet i stk. 1 a., ret til fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

**c. adoption:** Under samme betingelser har adoptanter ret til løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse efter bestemmelserne angivet i stk. 1 a og stk. 2.

### Stk. 2: Fædreorlov

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a. betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

### **Stk. 3: Forældreorlov**

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a. – og inden for 52 uger efter – yder virksomheden løn under fravær i indtil 13 uger. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder. Orloven skal varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse, og hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Der skal betales fuld løn under forældreorlov, dog er den maksimale sats 139,50 kr.

Den maksimale sats forhøjes:

**pr. 1. juli 2017** kr. 175,00 pr. time.

**pr. 1. marts 2018** kr. 177,00 pr. time.

**pr. 1. marts 2019** kr. 179,00 pr. time.

Betalingen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

### **Stk. 4: Barselsudligning**

TEKNIQ har via DA etableret en ordning, der inden for nærmere fastsatte bestemmelser udligner virksomhedernes overenskomstmæssige udgifter til barsel, således at udgiften ikke påhviler den enkelte arbejdsgiver alene.

Ordningen forudsætter opretholdelse af fuld dagpengerefusion.

---

## Punkt 14 – Barns første sygedag

---

### Stk. 1: Frihed ved barns første sygedag

Til medarbejdere med mindst 6 mdrs. anciennitet og til ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejdernes syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag.

Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

Fra d. 1. maj 2017 gælder følgende:

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende timer den pågældende dag. Betaling er som ved barns sygdom.

### Stk. 2: Betaling ved barns første sygedag

Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er betalingen den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde/udearbejde.

Meddelelse om fravær ved barns sygdom sker efter samme regler som ved sygdom.

Den maksimale sats er pr. 1. marts 2017 kr. 119,50 pr. time.

Den maksimale sats forhøjes:

**pr. 1. marts 2018** kr. 121,50 pr. time.

**pr. 1. marts 2019** kr. 123,50 pr. time.

### Stk. 3: Barns hospitalsindlæggelse

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 og 2. gives der til medarbejdere og ansatte under uddannelse frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet eller indlæggelse helt eller delvist i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

#### **Stk. 4: Børneomsorgsdage**

Medarbejdere og ansatte, der har ret til barns første sygedag, får med virkning fra den 1. maj 2017 ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Der kan højst holdes 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen gælder kun for børn under 14 år.

Der betales ikke løn for en børneomsorgsdag, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra SH-kontoen.

Dagene placeres efter aftale, og under hensyntagen til virksomhedens tarv.

---

## Punkt 15 – Ferie

---

### **Stk. 1: Ferieloven**

Alle medarbejdere - herunder lærlinge - er omfattet af Ferielovens bestemmelser. Ferieloven er optrykt som bilag 1.

### **Stk. 2: Afkald på ret til ferie er ugyldig**

Enhver aftale, hvorved der gives afkald på ret til ferie, feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferieudlæg, er ugyldig.

### **Stk. 3: Udbetaling af feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelse udbetales tidligst 4 uger før ferieperioden påbegyndes, under forudsætning af at feriekortet er arbejdsgiveren i hænde senest 5 uger før ferieperioden. Afleveres feriekortet senere, skal feriegodtgørelsen senest udbetales 1 uge efter, det er arbejdsgiveren i hænde.

### **Stk. 4: Feriegodtgørelse ved tilskadekomst**

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

### **Stk. 5: Aftaler om ferieafholdelse**

Aftaler om ferieafholdelse skal foreligge skriftligt.

### **Stk. 6: Garantiordning**

TEKNIQ garanterer for ferie samt søgne- og helligdagsgodtgørelse.

Overenskomstparterne er enige om, at forbundets medlemmer og virksomheden skal benytte den betalingskortordning, som er aftalt af parterne.

### **Stk. 7: Feriekortordning**

Senest den 15. februar får medarbejderen fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort.

Se Bilag 2.

En medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret en dokumentation for optjent ferie og feriepenge.

Har medarbejderen ved sin fratræden ikke holdt de feriedage, der tilkommer ham fra beskæftigelsen på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der betalingskort for restferie herfor.

---

## **Punkt 16 – Feriefridage**

---

### **Stk. 1: Feriefridage**

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert ferieår fra 1. maj til 30. april.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie, jf. ferieloven.

Uanset jobskifte er der kun ret til 5 feriefridage i hvert ferieår.

Betalingen for feriefridagene sker efter de samme bestemmelser, som gælder for søgne- og helligdagsbetaling, jf. Punkt 17.

Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 900,00.

For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 500,00.

### **Stk. 2: Loft over udbetaling**

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end det til enhver tid henlagte beløb.



---

## Punkt 17 – Søgne- og helligdage

---

### **Stk. 1: Opsparing til søgne- og helligdage, overenskomst-mæssige fridage og feriefridage**

Med det formål at yde medarbejderen betaling for søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage henlægges arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb beregnet af medarbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgne- og helligdagsbetaling.

**Pr. 1. marts 2017** – 8,7 %

**Pr. 1. marts 2018** – 9,4 %

**Pr. 1. marts 2019** – 10,0 %

### **Stk. 2: Udbetaling af søgne- og helligdagsopsparing**

Søgne- og helligdagsbetaling udbetales til medarbejderen i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag samt 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag.

Beløbet udgør kr. 900,00 pr. dag.

For ugarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 500,00.

### **Stk. 3: Loft over udbetaling**

Medarbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 2 nævnte forskudsbetaling, idet der dog ikke kan udbetales større beløb end det til enhver tid henlagte beløb.

### **Stk. 4: Tidspunkt for udbetaling af søgne- og helligdagsopsparing**

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgne- og helligdagen(e) falder.

### **Stk. 5: Forskudsbeløb ved årsskiftet**

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

### **Stk. 6: Restudbetaling af søgne- og helligdagsopsparing**

Ved sidste lønudbetaling for december måned udbetales det evt. resterende beløb til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage til medarbejderen, med mindre vedkommende inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

### **Stk. 7: Udbetaling ved fratræden**

Ved fratræden sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommande lønudbetaling.

### **Stk. 8: Garantiordning**

TEKNIQ garanterer for ferie- samt søgne- og helligdagsgodtgørelse – jf. Punkt 15

### **Stk. 9: Optrapning af SH-opsparing for nyoptagne virksomheder**

Ny optagne virksomheder kan fra den 1. marts 2017 kræve, at fritvalgsdelen af bidraget til SH-opsparingen omfattes af en optrappingsordning, hvor bidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse skal virksomheden indbetale 25% af det overenskomstmæssige bidrag til ordningen.

- senest efter 1 år skal indbetalingen udgøre mindst 50%
- senest efter 2 år skal indbetalingen udgøre mindst 75%
- senest 3 år efter indmeldelsen skal indbetalingen udgøre 100% af det aktuelle bidrag.

Optrappingsordningen gælder for den del af SH-opsparingen, som overstiger 6 %.

Ordningen skal protokolleres senest 2 måneder efter indmeldelsen. Optrappingsordningen kan ikke anvendes til at reducere bestående bidrag, heller ikke ved skift af overenskomstpарт inden for DA-området.

---

## Punkt 18 – Efteruddannelse

---

### **Stk. 1: Efteruddannelses- og kompetenceplanlægning**

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

Det betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtede til at deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Uddannelserne har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes formålet at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Organisationerne er enige om, at medarbejdere, under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold, kan opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser.

### **Stk. 2: Ret til efter- og videreuddannelse**

Medarbejdere med 32 ugers beskæftigelse i virksomheden har ret til i alt 2 ugers efter- og videreuddannelse pr. kalenderår som angivet under punkt a, b eller c.

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

**a.**

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

Medarbejderne er pligtige at meddele efter- og videreuddannelse senest 4 uger før kursets start.

**b.**

Selvvalgt uddannelse under fornøden hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold. Uddannelse skal være relevant for branchen - idet branchen defineres i bred forstand. Organisationerne udarbejder i fællesskab en fortegnelse over relevante uddannelser, jf. bilag 1.

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

Herudover refunderer virksomheden udgifter til befordring efter statens regler og kursusgebyrer og evt. kursusmaterialer i forbindelse med kursusafviklingen, idet virksomhedens refusion dog maksimalt kan udgøre 200 kr. pr. dag/1000 kr. pr. uge. Virksomheden modtager gennem A-kassen/forbundet et eventuelt offentligt tilskud. Medarbejderen er pligtig at meddele efter- og videreuddannelse senest 4 uger før kursets start.

**c.**

Medarbejderen kan vælge at deltage i selvvalgt uddannelse, der opfylder kravene i pkt. b, uden for arbejdstiden. I så fald betaler arbejdsgiveren dokumenterede udgifter til kursusafgift og materialer, dog max. 1.500 kr. pr. år til den enkelte medarbejder. I relation til 2 ugers-retten medgår sådanne uddannelser med antallet af undervisningstimer.

Hvis en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kurser, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg. Løntabsgodtgørelse tilgår virksomheden.

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

## Bilag 1

Overenskomsten Punkt 18 stk. 2 giver ret til deltagelse i selvvalgt uddannelse i op til 2 uger om året, såfremt der er tale om kurser/uddannelsesaktivitet af følgende karakter:

- Alle AMU kurser fra vvs-branchens uddannelseskatalog
- AMU kurser, der ligger udenfor vvs-branchens uddannelseskatalog, af teknisk faglig, almen og ledelsesmæssig karakter. Det er dog en betingelse at kurserne i bred forstand er brancherelevant.
- Private kurser af teknisk faglig karakter udbudt af leverandører og grossister m.v. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand og der må ikke være tale om studierejser.
- Følgende private og offentlige kurser af almen karakter sprog (tysk og engelsk), matematik, fysik og kemi, IT, ledelse- og regnskab, samt læse- og stavekurser.
- Trailerkørekort.
- Videregående teknisk uddannelse over erhvervsuddannelsesniveau, herunder teknisk faglige moduler under åben uddannelse. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand.

---

## Punkt 19 – Uddannelsesfonde

---

### **Stk. 1: VVS-Branchens Uddannelsesfond**

Overenskomstparterne har oprettet VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Fonden finansieres ved, at TEKNIQs medlemsvirksomheder indbetaler et beløb svarende til 65 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes bidraget med 5 øre til 70 øre pr. time

Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Ubrugte dele af bidragsforhøjelsen fra 2014 og fremefter deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparternes, med mindre andet aftales.

### **Stk. 2: LO/DA Udviklingsfond**

Arbejdsgiverbidraget til den af DA og LO oprettede Udviklingsfond udgør **42 øre pr. præsteret arbejdstime.**

Fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2018 udgør bidraget **45 øre pr. præsteret arbejdstime.**

LO's medlemmer modtager 3/4 og DA's medlemmer 1/4.

---

## Punkt 20 – Sociale kapitler

---

### **Stk. 1: Fysiske eller psykiske handicap**

Parterne er enige om at tilvejebringe de nødvendige overenskomstmæssige bestemmelser, som gør det muligt at udføre arbejde, som står i forhold til deres helbred og evner, for personer, der på grund af fysiske eller psykiske handicap ikke er i stand til at varetage et normalt arbejde på sædvanlige overenskomst-mæssige vilkår inden for værksteds-, bygge- og anlægsbranchen.

Parterne vil i fællesskab medvirke til, at der oprettes særlige stillinger til de omhandlende personer i det omfang, der ikke allerede i den enkelte virksomhed kan peges på arbejdsområder, som med rimelighed kan udføres, og som ikke allerede udføres på overenskomst-mæssige vilkår.

### **Stk. 2: Unge og længerevarende ledige**

I takt med amters og kommuners udlicitering og privatisering af offentlige bygge- og anlægsarbejder og vedligeholdelsesarbejder erkender parterne nødvendigheden af, at branchen påtager sig et medansvar for beskæftigelse og genoptræning af de grupper af henholdsvis unge og længerevarende ledige, som de offentlige arbejdsgivere i henhold til gældende lovgivning har pligt til at tilbyde beskæftigelse i en begrænset periode.

### **Stk. 3: Rammer for indpasning på arbejdspladser**

Med udgangspunkt i de særlige arbejdsforhold, der gælder i bygge- og anlægsbranchen, vil organisationerne i den kommende overenskomstperiode optage drøftelser med henblik på at fastlægge rammer, hvorunder sådanne personer kan indpasses på de danske værksteds-, bygge- og anlægsarbejdspladser. Ved fastsættelsen af disse rammer vil overenskomstparterne sikre, at der skabes øget beskæftigelse, og at der ikke må ske en samtidig udstødning af ordinært ansatte eller finde løndumping sted. Parterne vil derfor overveje, på hvilken måde medarbejderne i virksomhederne kan inddrages i beslutningsprocessen om ansættelse af de foran nævnte persongrupper. Overenskomstparterne er enige om, at en endelig rammeaftale om beskæftigelsen af de sociale grupper ikke er mulig, før der er skabt klarhed over, hvilken lovgivning der kommer til at gælde for disse grupper.

#### **Stk. 4: Forkortet arbejdstid**

For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid.

Organisationerne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

#### **Stk. 5: Senioraftale**

Se bilag 13.



---

## Punkt 21 – Velfærdsforanstaltninger

---

### **Stk. 1: Skur eller skurvogn**

Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal virksomheden, såfremt egnede lokaler ikke kan anvises, efterleve bestemmelserne om skurforhold i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1516 af 16. december 2010 om bygge- og anlægsarbejde. Skurene må ikke benyttes til overnatning. I forbindelse med sager omhandlende arbejdsmiljømæssige forhold, er det derfor alene sager vedr. skurforhold, der kan rejses i det fagretlige system.

### **Stk. 2: Farefuldt arbejde**

Alt farefuldt arbejde udføres af 2 personer.

---

## Punkt 22 – Oversigt over anvendelse af anciennitet

---

<b>Valg af tillidsmand:</b>	9 måneder Punkt 29, stk. 3
<b>Opsigelse:</b>	9 måneder Punkt 10, stk. 1
<b>Kompetenceudvikling</b>	2 år Punkt 10, stk. 9
<b>Læreforholdets afslutning:</b>	Læretid efter det fyldte 18. år medregnes i ancienniteten Punkt 10, stk. 1
<b>Sygdom:</b>	2 måneder Punkt 11, stk. 1
<b>Barnets første sygedag, Barns hospitalsindlæggelse</b>	6 måneder Punkt 14, stk. 1 og 3
<b>Graviditet og barsel:</b>	9 måneder Punkt 13, stk. 1, 2 og 3
<b>Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom:</b>	Ingen
<b>Anmeldelse af arbejdsskade:</b>	9 dage Punkt 12, stk. 2
<b>Efteruddannelse og selvvalgt uddannelse:</b>	32 uger Punkt 18, stk. 2
<b>Funktionærlignende ansættelse:</b>	9 måneder Punkt 25, stk. 1

---

## Punkt 23 – Rejsearbejde – uden overnatning

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Bestemmelserne er opdelt i 4 grupper:

- A. Afregning fra virksomhedens adresse
- B. Afregning fra medarbejderens bopæl
- C. Generelle bestemmelser for A og B
- D. Befordringsgodtgørelse

Forudsætningen for anvendelse af tillæg for rejsearbejde er, at der sker transport til og fra arbejdsstedet samme dag.

### A – Afregning fra virksomhedens adresse

For medarbejdere, som er antaget til en virksomheds adresse, gælder:

#### Stk. 1: Virksomhedens adresse

Som en virksomheds adresse gælder det værksted, medarbejderen udsendes fra.

Dette gælder også, hvor en virksomhed har andre afdelinger eller filialer med anden geografisk beliggenhed, når følgende minimumskrav er opfyldt:

- Afdelingen skal være af permanent karakter og mindst have 1 ledende medarbejder ansat på afdelingens adresse.
- Virksomheden skal være registreret i TEKNIQ og meddelt forbundet.
- Afdelingen skal være registreret med navn, adresse og telefonnummer over for myndigheder og postvæsen.

Overflytning mellem afdelingerne kan finde sted. Flytning skal dog varsles med den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Med hensyn til orientering af tillidsmand henvises til overenskomstens Punkt 27, stk. 3.

Ansættelse skal foreligge skriftligt. Kopi tilstilles tillidsmanden.

## **B – Afregning fra medarbejderens bopæl**

### **Stk. 2: Skriftlig aftale om ansættelsessted**

Når medarbejdere ansættes til et bestemt arbejdssted, skal der foreligge en skriftlig aftale om ansættelsessted og eventuelt tillæg for rejsearbejde. Dette gælder også, hvis medarbejderen flyttes til et andet bestemt arbejdssted. I modsat fald betragtes medarbejderen som ansat på virksomhedens adresse.

### **Stk. 3: Medarbejderens bopæl**

Medarbejderens bopæl på ansættelsestidspunktet er gældende for hele arbejdsperioden på arbejdspladsen.

### **Stk. 4: Skift af arbejdssted**

Medarbejdere, som er antaget til et bestemt arbejdssted uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens værkstedsadresse, og derefter antages til en arbejdsplads inden for de nævnte 7 km, betragtes nu og fremover som antaget til virksomhedens adresse, som beskrevet i gruppe A.

## **C – Generelle bestemmelser**

Bestemmelser og satser gælder kun A og B.

### **Stk. 5: Arbejde inden for en grænse på 7 km**

Ved arbejder, der udføres inden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales intet tillæg for rejsearbejde.

### **Stk. 6: Arbejde uden for en grænse på 7 km**

Ved arbejde af mere end 1 arbejdsdags varighed, der udføres uden for en afstand af 7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales til dækning af vejtid og befordring de anførte beløb.

Ved arbejder af 1 arbejdsdags varighed eller derunder, som udføres uden for 7 km's afstand fra virksomhedens værkstedsadresse, betales intet tillæg for rejsearbejde. Der betales normal timebetaling samt eventuelt overtidstillæg for medgået transporttid samt kørselsgodtgørelse.

### **Stk. 7: Afbrydelse af arbejde**

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

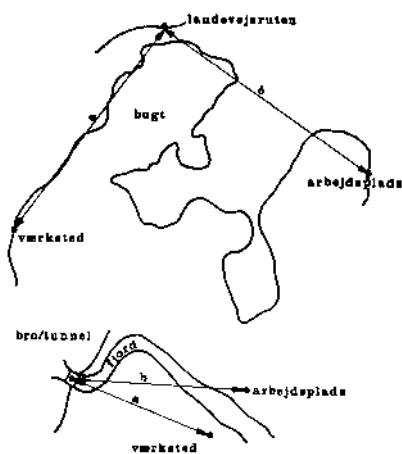
præsterede arbejdstimer.

### Stk. 8: Måling af afstand i luftlinie

Vejlængder måles i luftlinie.

Måling af afstand i luftlinie sker ved anvendelse af det særlige edb-måleprogram, der er udgivet af overenskomstparterne.

Hvor vejføringen bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden A/eller medarbejderens bopæl B til arbejdsstedet forøges med mere end 25% i forhold til luftlinien, måles afstanden i luftlinie mellem virksomheden A eller medarbejderens bopæl B og arbejdsstedet via et mellemliggende punkt på den nærmeste vejføring. (Se eks.).



### Stk. 9: Tillæg for rejsearbejde ved overarbejde

Der betales ikke tillæg for overarbejdstimer. Ved arbejde, der udføres ud over 75 km fra virksomhedens adresse, betales et beløb på 18,55 kr. pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud.

## Stk. 10: Satser

Afstand		Tillæg for rejsearbejde øre/time.
Km over	Km t.o.m.	
7	10	920
10	13	1290
13	16	1640
16	20	2130
20	25	2685
25	30	3125
30	35	3420
35	40	3615
40	45	3920
45	50	4290
50	55	4650
55	60	5025
60	65	5395
65	70	5765
70	75	6130
75	og herover	8235

## Stk. 11: Tillæg for rejsearbejde ved kørsel i arbejdsgiverens motorkøretøj

Når arbejdsgiveren efter aftale stiller motorkøretøj til rådighed, betales 50% af ovennævnte tillæg for rejsearbejde.

## Stk. 12: Anvendelse af måleprogram

Forudsætningen for at anvende det særlige måleprogram er, at de to punkter for beregning af tillæg for rejsearbejde har en post-adresse, der forefindes i programmet. Hvor det ikke lader sig gøre at finde et arbejdsstedets postadresse i programmet, er det midten af arbejdsstedets matrikelnummer, der er gældende. Hvis der er tale om ledningsarbejder eller andre opgaver, hvor arbejdsstedet ikke refererer til et konkret matrikelnummer, måles der fra skurvognens placering.

## Stk. 13: Udgifter til færge eller bro

Hvis det er aftalt, at medarbejderen benytter eget - eller virksomhedens - køretøj i forbindelse med arbejdet, og dette medfører udgifter til færge eller bro, betales disse af virksomheden.

### **Stk. 14: Regulering af tillæg for rejsearbejde**

Tillæg for rejsearbejde pristalsreguleres 1. marts det år, overenskomsten fornyes.

## **D – Befordringsgodtgørelse**

### **Stk. 18: Befordringsgodtgørelse**

Når en medarbejder benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der herfor en godtgørelse pr. kørt km i henhold til statens regler. Virksomheden fører den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor.

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

---

## **Punkt 24 – Udearbejde – med overnatning**

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

Bestemmelser vedr. rejsegodtgørelse i forbindelse med udearbejde, hvor det er nødvendigt, at overnatning finder sted, kan lokalt aftales med udgangspunkt i SKAT's regler for skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse. I forbindelse med udbetaling af skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse fører virksomheden den fornødne kontrol efter SKAT's regler herfor.

Såfremt enighed ikke opnås, gælder nedenstående.

### **Stk. 1: Kost og logi i forbindelse med overnatning**

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

- Logi på anerkendt hotel, pensionat el. lign. eller betale efter godkendt regning.
- Betale fortæring efter godkendt regning.

### **Stk. 2: Ud- og hjemrejse i forbindelse med overnatning**

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

### **Stk. 3: Arbejde ud over 1 måneds varighed i forbindelse med overnatning**

Ved arbejde ud over 1 måneds varighed, hvor overnatning finder sted, betales der medarbejderne rejsepenge til én rejse frem og tilbage, og derefter betales 1 gang rejsepenge for hver måned, de yderligere er beskæftiget på arbejdspladsen. Den tid, der medgår til denne rejse, godtgøres ikke. Rejsepenge ydes kun i de tilfælde, hvor medarbejderne virkelig foretager rejserne.



---

## Punkt 25 – Funktionærlignende ansættelse

---

### Stk. 1: Indgåelse af aftale

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter nedenstående retningslinjer.

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår med medarbejdere med mindre end 9 måneders anciennitet, hvis virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Aftalen indgås som en individuel aftale med den enkelte medarbejder og træder i stedet for den "normale" timelønsoverenskomst mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund. Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra overenskomsten. Aftalen gør ikke medarbejderen til funktionær.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til organisationsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Organisationerne er enige om, at kun de bestemmelser i funktionærloven og overenskomsten, der er nævnt nedenfor, er gældende for aftalen om funktionærlignende ansættelser.

### Stk. 2: Samarbejde og tillidsmandsregler

Se overenskomstens Punkt 27, 28 og 29.

### **Stk. 3: Løn**

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes kvalifikationer, indsats og dygtighed.

En gang om året tages lønnen for den enkelte op til vurdering og eventuel regulering. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for funktionærer ansat på virksomheden.

Uoverensstemmelser vedrørende lønniveau eller lønregulering kan fagretligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår omregnes timelønnen til månedsløn med det gældende timetal, p.t. 160,33. Lønnen udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

### **Stk. 4: Pension**

Ud over lønnen betales pension efter overenskomstens Punkt 4, stk. 1.

Der beregnes arbejdsmarkedspension, dog kun arbejdsgiverbidraget, af feriegodtgørelse ved fratræden.

### **Stk. 5: Anciennitet**

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor aftalen træder i kraft.

### **Stk. 6: Opsigelse**

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter efter reglerne i funktionærlovens § 2.

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen

er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

### **Stk. 7: Minimalerstatning**

Funktionærlovens § 3.

### **Stk. 8: Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang**

Funktionærlovens § 4.

### **Stk. 9: Arbejdstid**

Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer. Såfremt virksomheden og medarbejderen ønsker arbejdstiden placeret uden for overenskomstens normale daglige arbejdstid, kan dette aftales.

### **Stk. 10: Overarbejde**

Der er mellem organisationerne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Honorering/afspadsring af overarbejde aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

### **Stk. 11: Rejse og udearbejde**

Rejse og udearbejde organiseres og betales efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

### **Stk. 12: Rådighedsvagt**

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

### **Stk. 13: Efter- og videreuddannelse**

Følger overenskomstens Punkt 18 og 19.

### **Stk. 14: Akkordarbejde**

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

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

Alle arbejder under 60 timers varighed er undtaget akkordpligt.

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

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

Øvrige vilkår ved deltagelse i akkord i henhold til akkordbestemmelserne.

#### **Stk. 15: Ferie**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23.

#### **Stk. 16: Søgne- og helligdage**

Der gives fuld løn på søgne- og helligdage og andre arbejdsfrie dage.

#### **Stk. 17: Sygdom**

Efter Funktionærlovens § 5, dog med ret til frihed ved barns første sygedag efter overenskomstens Punkt 14.

#### **Stk. 18: Barsel**

Se overenskomstens Punkt 13.

#### **Stk. 19: Feriefridage**

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

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

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

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

**Pr. 1. marts 2017** på 5,05 %

**Pr. 1. marts 2018** på 5,75 %

**Pr. 1. marts 2019** på 6,35 %

Ved afholdelse af en feriefri dag udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

Senest den 30. november i et optjeningsår, skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen.

Udbetalingen af saldoen pr. 31. december kan således anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med decemberlønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefri dage i det indeværende ferieår.

Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.

### **Stk. 20: Fagretlig behandling**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med den pågældendes opsigelsesvarsel.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderen alene for at være omfattet af nærværende overenskomst.

Allerede eksisterende aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen omskrives efter nærværende retningslinjer. I øvrigt gælder hovedaftalen.

---

## Punkt 26 – Løn- og arbejdsforhold for lærlinge

---

Nedenstående løn- og arbejdsforhold omfatter lærlinge og voksenlærlinge, som ansættes i henhold til Lov om Erhvervsuddannelser og som er omfattet af bekendtgørelsen om VVS Uddannelsen.

Bestemmelserne omfatter desuden aflønning af VVS-energiteknikerlærlinge, der er ansat i virksomheder under TEKNIQ.

### Stk. 1: Den normale arbejdstid

Lærlingenes normale daglige arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for virksomhedens svende.

### Stk. 2: Aflønning af lærlinge som: VVS-energispecialist, Ventilationstekniker, VVS-installationstekniker og VVS og blikkenslager.

Organisationerne præciserer, at nedennævnte lønsatser er mindstebetalinger pr. time:

Samtlige lærlinge indplaceres på trin 1. Efter 1 år på det pågældende trin, sker oprykning til næste trin

Lærlinge, der inden ansættelsen har gennemgået grundforløbet, oprykkes efter ½ år til trin 2.

Herefter oprykkes lærlingene til næste trin, hvert år indtil sluttrin.

Trin	1.marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
1	63,95 kr.	65,05 kr.	66,15 kr.
2	73,80 kr.	75,05 kr.	76,30 kr.
3	92,95kr.	94,55 kr.	96,15 kr.
4	105,80 kr.	107,60 kr.	109,45 kr.
5 (EUX*)	116,20 kr.	118,15 kr.	120,20 kr.

\*EUX-uddannelsen varer 4 år og 9 måneder, derfor indplaceres disse lærlinge de sidste 9 måneder på trin 5.

### Stk. 3: Aflønning af VVS Energitekniker lærlinge

VVS Energitekniker lærlinge, der er ansat i virksomheder under TEKNIQ, aflønnes med ovennævnte satser.

#### Stk. 4: Aflønning af rustfast industrimontørlærlinge

Trin	1.marts 2107	1. marts 2018	1. marts 2019
1	67,80 kr.	68,95 kr.	70,10 kr.
2	76,90 kr.	78,20 kr.	79,50 kr.
3	82,60 kr.	84,00 kr.	85,40 kr.
4	95,60 kr.	97,20 kr.	98,90 kr.
5	115,60kr.	117,55 kr.	119,55 kr.

#### Stk. 5: Lærlinge med nedsat uddannelsestid

Lærlinge med nedsat læretid - grundet opnået kompetence godkendt af Det Faglige Udvalg - starter på løntrin 1, fraregnet den reducerede læretid.

Eksempel: Restlæretid 3 år og 2 mdr. ved en normal 4-årig uddannelse. Reduktionen er på 10 mdr. Aflønningen skal være 2 mdr. på 1. års lærlingeløn. Derefter følger lønnen skalaen.

Hvor en tidligere indgået uddannelsesaftale bliver afkortet, afkortes betalingen med de sidste lønsatser, svarende til den afkortede læretid.

#### Stk. 6: Aflønning af voksenlærlinge

Lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale efter det fyldte 25. år, benævnes voksenlærlinge.

Voksenlærlinge aflønnes som minimum med minimallønnen i overenskomstens punkt 3, stk. 1.

#### Stk. 7: Lærlinges deltagelse i akkord

Når voksenlærlinge benyttes i svendens akkord, skal der forud for akkordens begyndelse træffes aftale om svendens betaling for lærlingen.

Når øvrige lærlinge (der aflønnes efter lærlingesatserne) deltager i akkordarbejde, ansættes deres timeløn for udbetaling og overskudsandel efter den på akkordaftalesedlen aftalte udbetaling til svendene efter følgende regler:

1. læreår = 0,3 x svendenes udbetaling
2. læreår = 0,4 x svendenes udbetaling
3. læreår = 0,5 x svendenes udbetaling
4. læreår = 0,7 x svendenes udbetaling

Lærlingen skal dog altid minimum have udbetalt timeløn iht. lærlingesatsen.

Hvis en akkordaftale under arbejdets gang ændres til en timelønsaftale, afregnes lærlingen for hele akkordperioden med ovennævnte forholdstal x den aftalte timefaktor for arbejdet. Lærlingetimer omregnes til svendetimer i henhold til ovennævnte faktorer. Se i øvrigt priskuranterne.

### **Stk. 8: Lærlinges opsparingskonto**

Lærlinge opsparer af den ferieberettigede løn på en særlig opsparingskonto. Opsparingen udgør:

**Pr. 1. marts 2017** på 2,80 %

**Pr. 1. marts 2018** på 3,50 %

**Pr. 1. marts 2019** på 4,10 %

I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af opsparingen.

Hvis ikke andet aftales mellem virksomheden og lærlingen, udbetales det indestående beløb ved årets udgang på tilsvarende måde som sker med SH-opsparingen – jf. overenskomstens Punkt 17, stk. 6.

Bestemmelsen gælder ikke for voksenlærlinge, som følger bestemmelserne i overenskomstens Punkt 17.

### **Stk. 9: Pension**

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen.

For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

Personer, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, og som ikke har tilstrækkelig anciennitet, vil blive omfattet af pensionsordningen, når 6 måneders anciennitet er opnået.



**Pr. 1. marts 2018** ændres pensionsbestemmelserne for lærlinge således, at lærlinge omfattes af vvs-overenskomstens pensionsbestemmelse, når de fylder 20 år og har minimum to måneders anciennitet.

Ændringen omfatter ikke voksenlærlinge.

### **Stk. 10: ATP**

Alle, der er fyldt 16 år, skal tilmeldes ATP.

### **Stk. 11: Sundhedsordning**

I tilknytning til pensionsordningen er der i PensionDanmark etableret en sundhedsordning for pensionsberettigede medarbejdere. Virksomheden betaler præmien.

### **Stk. 12: Forsikring og Sundhedsordning**

Parterne er enige om, at lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser, der svarer til PensionDanmarks "Basisdækning":

En skattefri forsikringssum på 100.000 kr. ved

- Dødsfald
- Kritisk sygdom
- førtidspension

Herudover omfattes lærlingen af PensionDanmarks Sundhedsordning.

Ordnningen etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til lærlinge. Præmien er af PensionDanmark oplyst til 350 kr. pr. år pr. lærling. Såfremt udgiften pr. lærling stiger til over 400 kr. pr. år, optages drøftelser mellem parterne om justering af forsikringsdækningens sammensætning.

Parterne er enige om, at ordningen kan administreres i samarbejde med EVU. TEKNIQ indestår for finansiering af ordningen og fastsætter selv eventuelle arbejdsgiverbidrag hertil.

Der er endvidere enighed om, at EVU indberetter lærlinge omfattet af denne overenskomst, men ansat i andre virksomheder. Efter aftale mellem organisationerne kan EVU opkræve bidrag og administrationsgebyrer herfor.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af pensionsordning i PensionDanmark ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

### **Stk. 13: Arbejdsdrenge**

Virksomhederne har adgang til at ansætte arbejdsdrenge til forefaldende arbejde, der ikke er indeholdt i fagets uddannelsesbekendtgørelse i perioder af begrænset varighed.

Ansatte arbejdsdrenge skal tilbydes en uddannelsesaftale som praktikvejselev senest 6 måneder efter ansættelsestiden.

### **Stk. 14: Forpraktik**

Forpraktik er for unge fra 15 år til udgangen af det 17. år.

Hensigten med ordningen er, at der efter forpraktikperioden indgås en almindelig uddannelsesaftale.

Lønsatsen under forpraktik følger lønsatsen for arbejdsdrenge i VVS-faget.

I øvrigt henvises der til indgået aftale om forpraktik mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet.

### **Stk. 15: Aflønning af arbejdsdrenge**

Arbejdsdrenge u. 18. år aflønnes pr. time med:

**Pr. 1. marts 2017** på 66,60kr.

**Pr. 1. marts 2018** på 67,75 kr.

**Pr. 1. marts 2019** på 68,90 kr.

### **Stk. 16: Lærlinges overtidsbetaling**

Lærlinge under 18 år må ikke arbejde over.

Når lærlinge over 18 år udfører overarbejde betales med følgende tillæg:

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

**Pr. 1. marts 2017** på 38,60 kr.

**Pr. 1. marts 2018** på 39,25 kr.

**Pr. 1. marts 2019** på 39,85 kr.

For tredje time og de efterfølgende timers overarbejde betales nedenstående tillæg pr. time. Samme tillæg betales fra første time ved overarbejde efter ud kald uden for den daglige arbejdstid, samt på fridage, lørdage, søndage og helligdage.

**Pr. 1. marts 2017** på 84,35 kr.

**Pr. 1. marts 2018** på 85,70 kr.

**Pr. 1. marts 2019** på 87,05 kr.

### **Stk. 17: Lærlinges smudstillæg**

Smudstillægget udbetales efter overenskomsten:

**Pr. 1. marts 2017** på 9,30 kr.

**Pr. 1. marts 2018** på 9,45 kr.

**Pr. 1. marts 2019** på 9,60 kr.

Der betales mindst for 3 timer pr. dag.

### **Voksenlærlinge**

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

### **Stk. 18: Lærlinges vejpenge**

Der ydes ikke betaling for den daglige transport mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Merudgifter eller mertid ved transport mellem bopæl og udearbejdspladsen betales af virksomheden, hvis afstanden medfører ekstra udgifter eller længere transporttid for lærlingen i forhold til ovenstående.

Merudgifter eller mertid ved transport mellem virksomhedens værkstedsadresse og udearbejdspladsen betales af virksomheden.

Betalingen for ovennævnte ydelser sker efter de gældende bestemmelser og evt. lokalaftaler. Rejsetid uden for den normale arbejdstid betales med normal lærlingeløn.

Godtgørelse for brug af eget køretøj i virksomhedens tjeneste aftales mellem parterne.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge, der aflønnes med fagets minimalløn, betales med 70% af svendenes tillæg for rejsearbejde.

Ud over 40 km grænsen, betales samme beløb, som er gældende for svendene.

### **Stk. 19: Befordringsgodtgørelse under skoleophold**

For lærlinge, der er på skoleophold, godtgør virksomheden lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort o. lign.

Hvis benyttelse af offentlige befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for lærlingen, kan eget befordringsmiddel efter aftale anvendes. I så fald betales en befordringsgodtgørelse, som følger den af Undervisningsministeriet fastsatte sats for beskæftigede deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser - p.t. 0,97 Kr./km - når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Hvis ovenstående forudsætning ikke kan opfyldes – og lærlingen alligevel vælger at benytte eget befordringsmiddel – udbetales en godtgørelse til transporten udgørende billigste offentlige transportmiddel.

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem indkvarteringsstedet og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie. Det er en forudsætning, at den ovennævnte afstandsbetegnelse er opfyldt.

Lærlinge, der har været rejst hjem fra skolen, skal være tilbage ved starten af næstfølgende undervisningsdag.

Befordringsgodtgørelse ydes under forudsætning af, at der i henhold til lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

AUB's bestyrelse vedtager befordringstilskudssatsen.

### **Voksenlærlinge**

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

### **Stk. 20: Søgnehelligdage og søgnehelligdagsbetaling**

Lærlinge har fri med fuld løn på søgne- og helligdage.

#### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge følger bestemmelserne i Punkt 17 om søgne- og helligdage i overenskomsten mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet.

### **Stk. 21: Øvrige fridage**

1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag har alle lærlinge fri med fuld løn. Dette gælder også under skoleophold.

#### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge har ret til frihed 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag med betaling efter bestemmelserne i overenskomsten mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet Punkt 17, stk. 2.

### **Stk. 22: Feriefridage**

Lærlinge har ret til 5 feriefridage med fuld løn. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, betales en kompensation svarende til fuld løn for ubrugte feriefridage.

Lærlinge har ret til feriefridage efter samme regler som i ferielovens § 9. Dvs., at lærlinge, der er ansat inden 1. juli i et ferieår, har ret til 5 feriefridage i dette ferieår.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har lærlingen krav på 5 feriefridage i det efterfølgende ferieår.

#### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge følger bestemmelserne om feriefridage i overenskomsten mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet Punkt 16, stk. 1. Opsparing og udbetaling følger bestemmelserne i overenskomstens Punkt 17.

### **Stk. 23: Ferie og feriebetaling**

Lærlinge har ret til ferie efter Ferieloven og er i øvrigt omfattet af ferielovens regler. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 12½ % af den samlede ferieberettigede løn. Dog skal lærlinge i det første og andet hele ferieår – efter at ansættelsesforholdet er begyndt - have udbetalt mindst fuld løn. Beregning af feriegodtgørelse påbegyndes ved ansættelsesforholdets start, og virksomheden supplerer eventuelt forskellen mellem fuld løn og opsparat feriegodtgørelse i det første og andet hele ferieår. Heri kan modregnes feriegodtgørelse optjent i et tidligere ansættelsesforhold.

### **Voksenlærlinge**

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

### **Stk. 24: Feriekortgaranti**

Lærlinge er omfattet af ferieordningen med tilhørende garanti fra TEKNIQ. Feriekort udstedes af virksomheden umiddelbart efter årsafslutningen.

### **Stk. 25: Barselsorlov**

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

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge følger bestemmelserne i Punkt 13, stk. 1, 2 og 3, om graviditet og barsel i overenskomsten mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1.

### **Stk. 26: Sygdom**

Lærlinge har fuld løn under sygdom.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge er omfattet af sygedagpengeordningen og følger bestemmelserne om sygdom i Punkt 11 i overenskomsten mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1.

### **Stk. 27: Barns 1. sygedag**

Lærlinge har ret til frihed med fuld løn ved barns 1. sygedag efter samme regler som i punkt 14 stk. 1.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge er omfattet af bestemmelserne om frihed ved barns første sygedag i Punkt 14, stk. 1 og 2, i overenskomsten mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1.

### **Stk. 28: Barns hospitalsindlæggelse**

Lærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse – jf. Punkt 14, stk. 3, i overenskomsten mellem TEKNIQ og Blik- og Rørarbejderforbundet.

### **Voksenlærlinge**

Voksenlærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse efter samme bestemmelser som angivet ovenstående. Timelønnen kan ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1.

### **Stk. 29: Frihed til session**

Der gives den fornødne frihed til session med fuld løn.

### **Stk. 30: Lægebesøg**

Lærlinges lægebesøg, tandlægebesøg etc. bør, hvor der er mulighed herfor, så vidt muligt foregå uden for normal arbejdstid. Hvis det kan dokumenteres, at dette ikke er muligt, har lærlingen ret til den fornødne frihed med løn i forbindelse med konsultationen.

### **Voksenlærlinge**

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

### **Stk. 31: Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj**

Læremesteren udleverer passende sikkerhedsfodtøj til lærlingen. Sikkerhedsfodtøjet fornyes i uddannelsestiden efter behov.

Lærlingen er forpligtet til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj i såvel det daglige arbejde som under skoleophold, hvor der er risiko for fodskader.

Lærlingen skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.



### **Stk. 32: Afsluttende faglig bedømmelse**

Hvis en lærling ikke består den afsluttende bedømmelse, foretages en forlængelse af uddannelsesperioden på 6 måneder med en tilhørende ny afsluttende bedømmelse. Lærlingen aflønnes i forlængelsesperioden med sidste års lærlingesats. Det Faglige Udvalg kan godkende ny uddannelsesaftale med anden godkendt praktikvirksomhed i forlængelsesperioden.

### **Stk. 33: Løn under forlænget uddannelsesetid**

Forlænges uddannelsesperioden med Det Faglige Udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, er betalingen i den forlængede uddannelsesperiode satsen for 4. år og derover.

Forlænges uddannelsesperioden på grund af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede uddannelsesperiode den for fagets svende fastsatte mindstebetaling.

### **Stk. 34: Opsigelse ved uddannelsesaftalens udløb**

Forud for læreforholdets afslutning skal der gives et opsigelsesvarsel på 10 arbejdsdage, såfremt ansættelsesforholdet ikke ønskes fortsat udover uddannelsesaftalens udløb.

### **Stk. 35: Opsigelse af uddannelsesaftale**

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter uden for prøvetiden, med mindre opsigelsen er godkendt af Det Faglige Udvalg i henhold til lov nr. 578, § 60.

### **Stk. 36: Firmalukning, konkurs, arbejdsgivers død**

Ved firmalukning, konkurs eller arbejdsgiverens død er arbejdsgiveren eller boets kurator pligtig til at udfolde bestræbelser for, at lærlingens uddannelse kan videreføres hos en anden læremester. Tilslidesættelse af denne pligt kan medføre erstatningspligt for arbejdsgiveren eller boet.

Lønmodtagernes Garantifonds praksis i forbindelse med firmakonkurs bevirker, at lærlinge normalt får en erstatning svarende til max. 3 måneders løn eller indtil ny uddannelsesaftale indgås.

### **Stk. 37: EGU**

Erhvervsgrunduddannelse: Lærlinge i praktik under erhvervsgrunduddannelsen aflønnes med minimum satserne for 1. års lærlinge. I øvrigt er Lærlingebestemmelsernes afsnit om løn og arbejdsforhold gældende, undtaget punkterne:

- Befordringsgodtgørelse under skoleophold
- Afsluttende faglig bedømmelse
- Løn under forlænget uddannelsesetid
- Opsigelse af uddannelsesaftale

### **Stk. 38: Mentorordning**

Overenskomstparterne er enige om, at fastholdelse af lærlinge er et højt prioriteret indsatsområde.

Derfor er der enighed om, at man lokalt kan træffe aftale om, at en svend fungerer som mentor for virksomhedens lærlinge.

I forbindelse med aftalens indgåelse træffes aftale om hvilke frihedsrettigheder, der er knyttet til svendens rolle som mentor. Svenden kompenseres lønmæssigt for den efter aftale forbrugte arbejdstid. Der træffes tillige aftale om eventuel kompensation for omkostninger forbundet med hvervet.

### **Stk. 39: Kostskole**

Virksomheder, der har indgået en uddannelsesaftale med en elev efter Lov om erhvervsuddannelser, der indebærer, at eleven skal tage ophold på en kostafdeling, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen, betaler udgifterne til ophold på kostafdelingen, jf. § 49 i Lov om erhvervsuddannelser samt bekendtgørelsen nr. 290 af 1. april 2009.

Ophold på kostafdeling ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på kostafdeling efter § 3, stk. 1, i bekendtgørelse 290/2009 (mere end 5 kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Virksomhedens udgifter til elevers ophold på kostafdeling refunderes via AUB-ordningen.

Arbejdsgiverbidraget til AUB foreslås hævet med et beløb, der modsvarer de faktiske merudgifter. Beløbet kan således ikke overstige de faktiske merudgifter.

Indtil en sådan ordning træder i kraft, er de ved overenskomstforhandlingerne i 2014 indgåede forlig om skolehjem fortsat gældende.

---

## Punkt 27 – Samarbejde og information

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 1: Tillidsmandsinstitutionen**

Formålet med tillidsmandsinstitutionen er at varetage de ansattes interesser, hvad angår indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse. Samt at tilgodese virksomhedens produktions- og virkeområder.

Såvel tillidsmand som virksomhedens repræsentant skal være udstyret med forhandlingsmandat til at indgå aftaler inden for virksomhedens områder og ved lokalforhandlinger.

### **Stk. 2: Orienteringsmøde**

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

### **Stk. 3: Orientering om afskedigelser**

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

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

### **Stk. 4: Tillidsmanden i virksomheder uden sikkerhedsorganisation**

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

### **Stk. 5: Oplysninger om vikarbureauer**

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

### **Stk. 6: Oplysninger om underleverandører**

Fra den 1. marts 2017 skal virksomheden på anmodning fra en tillidsrepræsentant eller forbundet oplyse, hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå underleverandørens virksomhedsnavn, adresse samt CVR-nummer (og evt. P-nummer) eller RUT-nummer, og navnet på virksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for offentliggørelse.

### **Stk. 7: Faglig opdatering af ophørt tillidsrepræsentant**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglige opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet, og på medarbejderens foranledning. Som et led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Medarbejderen modtager løn under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

---

## Punkt 28 – Tillidsmændene og det lokale arbejde

---

### **Stk. 1: Fælles samarbejdsprojekt**

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsmænd. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid. Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsmandsfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Parterne gennemfører projektet i fællesskab.

### **Stk. 2: Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsmænd**

Fremtidige nyvalgte tillidsmænd tilbydes således et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsmanden vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Tillidsmandens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsmandens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter kan lægges i EVU-regi eller et andet af parterne valgt regi.

### **Stk. 3: Fælles indsats for valg af tillidsmand**

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsmænd i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsmand.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsmand og virksomhedens ledelse.

Den fælles indsats varetages af et af parterne valgt eller etableret organ.

### **Stk. 4: Vederlag til valgte tillidsmænd**

Parterne er enige om, at tillidsmænd valgt under VVS-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsmandens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget. Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsmanden og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsmandhvervet bortfalder vederlaget.

Med virkning fra d. 1. april 2017 udgør vederlaget som følgende:

Tillidsmænd med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsmænd med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsmænd med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsmanden modregnes dette i ovenstående vederlag.

---

## Punkt 29 – Tillidsmandsregler

---

Nærværende bestemmelse kan erstattes af en lokal aftale indgået mellem virksomheden og tillidsmanden. En kopi af aftalen indsendes til organisationerne til orientering.

### **Stk. 1: Krav til antal medarbejdere ved valg af tillidsmand**

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

### **Stk. 2: Valg af tillidsmand i afdelinger og filialer**

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

### **Stk. 3: Hvem kan vælges som tillidsmand**

Tillidsmanden skal vælges blandt de medarbejdere, der er medlem af Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal og har været beskæftiget mindst 9 mdr. i den pågældende virksomhed. Lærlinge er ikke valgbare, men har stemmeret.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

På virksomheder med 3 medarbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, medmindre begge parter ønsker det. Såfremt de lokale parter er enige, kan anciennitetsbestemmelsen fraviges.

### **Stk. 4: Tillidsmandsbeskyttelse**

Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

### **Stk. 5: Indsigelse mod valg af tillidsmand**

Hvis virksomheden måtte anse et tillidsmandsvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har virksomheden ret til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets lokale afdeling inden 10 arbejdsdage, efter meddelelsen om valg er modtaget i virksomheden.



### **Stk. 6: Tillidsmandskursus**

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

### **Stk. 7: Indkaldelse af tillidsmand til forhandlinger**

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

### **Stk. 8: Tillidsmandens virksomhed i arbejdstiden**

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

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

### **Stk. 9: Bortfald af tillidsmandsstatus**

En tillidsmand, der er valgt i en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsmand, hvis antallet af medarbejdere i en periode af 3 måneder har været 3 eller derunder, medmindre der træffes skriftlig aftale mellem parterne om stillingens opretholdelse.

### **Stk. 10: Tillidsmandsafskedigelse ved fagretlig behandling**

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

### **Stk. 11: Afskedigelse af tillidsmand ved virksomhedsophør**

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsmanden et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i Punkt 10 aftalte.

### **Stk. 12: Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsmand**

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

### **Stk. 13: Forlænget opsigelsesvarsel til ophørt, funktionærlignende tillidsrepræsentant**

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

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

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

### **Stk. 14: Tillidsrepræsentant indgår uddannelsesaftale**

Nærværende bestemmelse træder i kraft d. 1. maj 2017.

En tillidsrepræsentant som indgår en uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling eller vokselev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

---

## Punkt 30 – Lokale aftaler

---

### **Stk. 1: Skriftlige aftaler**

Alle lokale aftaler skal foreligge skriftligt.

### **Stk. 2: Lokalaftaler uden organisationernes medvirken**

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

### **Stk. 3: Indgåelse af lokale aftaler**

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

### **Stk. 4: Udlevering af lokalaftaler**

Organisationerne kan på forlangende få aftalerne udleveret.

### **Stk. 5: Opsigelse af lokale aftaler og kutymer**

Lokale aftaler, kutymer eller reglementer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

### **Stk. 6: Opsigende parts forpligtelse**

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

### **Stk. 7: Bortfald af lokale aftaler og kutymer**

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

### **Stk. 8: Information vedr. lokale aftaler**

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

---

## Punkt 31 – Regler for behandling af faglig strid

---

### **Stk. 1: Bilæggelse af uenighed**

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter søges bilagt efter nedenstående regler.

### **Stk. 2: Lokalforhandling**

Såfremt der opstår uenighed mellem arbejdsgiver og medarbejdere, skal uoverensstemmelsen forhandles lokalt. Der skal udfærdiges et referat af den lokale forhandling, som underskrives af begge parter.

### **Stk. 3: Mæglingsmøder.**

Såfremt der ikke ved lokale forhandlinger opnås enighed, kan der gennem de respektive organisationer begæres mægling i sagen.

Den af parterne, der begærer mæglingsmøde afholdt, har pligt til at vedlægge mæglingsbegæringen et referat af den lokale forhandling med tilhørende bilag.

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

Den nævnte tidsfrist kan efter aftale fraviges.

Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne under bistand af organisationernes mæglingsmand, der ved direkte forhandling søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet og underskriver dette med bindende virkning

### **Stk. 4: Organisationsmøde.**

Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, er hver af organisationerne berettiget til at kræve sagen henvist til behandling på et organisationsmøde.

Begæring om sagens behandling skal - såfremt der ikke ved mæglingsmødet er truffet anden aftale - meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

Når begæringen foreligger, skal sagen behandles senest 30 arbejdsdage efter, at modparten har modtaget anmeldelse.

For så vidt der på mødet opnås enighed om en løsning af uoverensstemmelsen, er denne løsning bindende for parterne.

#### **Stk. 5: Permanent Udvalg.**

Til udarbejdelse af eventuelle nye akkordpriser, som skal være gældende inden for området, nedsætter organisationerne et permanent udvalg bestående af 6 medlemmer, hvoraf halvdelen vælges af arbejdsgiverrepræsentanter og halvdelen af medarbejderrepræsentanter.

Resultatet af udvalgets arbejde godkendes af organisationerne. Til løsning af løbende sager nedsættes et arbejdsudvalg bestående af én repræsentant fra hver organisation. For dette arbejdsudvalg er samme tidsfrister gældende som nævnt i stk. 4.

#### **Stk. 6: Faglig Voldgift.**

##### **a - Begæring om faglig voldgift**

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er tilvejebragt enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse af en faglig voldgift.

Den organisation, der ønsker et spørgsmål til afgørelse ved voldgift, må inden 40 arbejdsdage give den modstående organisation meddelelse herom.

##### **b - Vægning mod voldgift**

Vægner en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende strid ikke angår forståelsen af den mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation, hhv. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen, indanke spørgsmålet om vægningens berettigelse for Arbejdsretten.

##### **c - Voldgiftsrettens sammensætning**

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

##### **d - Udpegning af opmand**

Opmanden udpeges af parterne i fællesskab under hensyn til, om opmanden skal være jurist eller arkitekt. Såfremt der ikke er enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udnævne en opmand.

### **e - Udveksling af klage- og svarskrifter**

Inden voldgiften afholdes, udveksles klage- og svarskrift. Opmanden fungerer som rettens formand.

Sagen går til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten.

### **f - Kendelse skal efterleves**

Undertegnede organisationer og dens enkelte medlemmer skal efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

### **g - Dækning af udgifterne**

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

### **Stk. 7: Valg af mæglingmænd og voldgiftsmedlemmer**

Det står organisationerne frit for, hvem de vil vælge til mæglingmand og til voldgiftsmedlemmer.

### **Stk. 8: Forbud mod arbejdsstandsning**

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

### **Stk. 9: Arbejdsstandsning påbudt af hovedorganisationerne**

Nærværende regler indskrænker ikke de 2 organisationers eller deres medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i en arbejdsstandsning, som er påbudt af Dansk Arbejdsgiverforening eller Landsorganisationen.

### **Stk. 10: Organisationsansvar**

Har en organisation nedlagt påstand om organisationsansvar på et fællesmøde over for den modstående organisation, skal sagen behandles på et organisationsmøde.

Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer organisationsmøde afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag. Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles i et andet forum. Det er afgørende, at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer.

### **Stk. 11: Uoverensstemmelser på lærlingeområdet**

Overenskomstparterne er enige om, at uoverensstemmelser mellem lærling og virksomhed om uddannelsesforhold eller bestemmelser for lærlinge i øvrigt, som indbringes af lærling eller virksomhed eller forelægges af Det faglige udvalg for VVS-uddannelsen, bør søges løst ved organisationernes medvirken, forinden sagen eventuelt rejses i Tvistighedsnævnet – jf. Erhvervsuddannelsesloven og bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Sagen behandles mellem organisationerne i regi af Det faglige udvalg for VVS-uddannelsen ved et møde mellem parterne i uddannelsesforholdet og repræsentanter for organisationerne.

---

## Punkt 32 – Overenskomstens varighed

---

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2017, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

TEKNIQ

*Henrik Fugmann*

Blik- og Rørarbejderforbundet og  
Rør- og Blikkenslagernes Fagforening af 1873

*Max Meyer*



### Ferielov

Lov nr. 396 af 31. maj 2000

Beskæftigelsesministeriet

Jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015.

Med senere ændring, lov nr. 1868 af 29. december 2015 indarbejdet.

Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Rådsk Direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EF-Tidende nr. L 307/18). Direktivet er senere erstattet af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

#### Kapitel 1 Lovens område

**§ 1.** En lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.

*Sik 2.* Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold, jf. dog stk. 3 og 4.

*Sik 3.* En person, der har afgørende indflydelse på den virksomhed, som den pågældende arbejder i, anses ikke for lønmodtager.

*Sik 4.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere regler om, hvornår en person har afgørende indflydelse i den virksomhed, som den pågældende arbejder i, hvis den pågældende eller dennes ægtefælle er indehaver af selskabskapital eller har anden bestemmende indflydelse i selskabet.

#### Ændringer:

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12).

**§ 2.** Loven gælder ikke for

- 1) lønmodtagere i statens eller folkekirkens tjeneste, der er ansat som tjenestemænd,
- 2) lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning,

- 3) for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som de i nr. 1 nævnte tjenestemænd, og lønmodtagere, der har aftalt andre ferieregler efter lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.

*Sik 2.* Lønmodtagere efter stk. 1, nr. 1 og 2, som fratræder, uden at pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter § 23, stk. 6. Feriegodtgørelsen indbetales og udbetales efter reglerne i kapitel 5.

**§ 2 a.** En hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, som gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, er alene omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse for hushjælps arbejdsgiver.

*Sik 2.* Hushjælpen optjener 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse. Ferien kan afholdes, samtidig med at den optjenes (samtidighedsferie).

*Sik 3.* Arbejdsgiveren skal med et rimeligt varsel meddele hushjælpen, hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælps ønske.

*Sik 4.* Den optjente ferie skal afholdes senest 3 år efter udløbet af den måned, hvori den er optjent.

*Sik 5.* Hushjælpen får løn under ferie. Hvis hushjælpen ikke arbejder med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælps sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse.

*Stk. 6.* Ved ansættelsesforholdets ophør udbetales tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen, medmindre der er forløbet mere end 3 år efter udløbet af den måned, hvori de er optjent.

*Stk. 7.* Ved overgangen til samtidighedsferie udbetaler arbejdsgiveren eller FerieKonto tilgodehavende feriepenge direkte til hushjælpen.

*Stk. 8.* Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j kan holde ferie med løn, efterhånden som ferien optjenes, jf. stk. 9. Ved løn forstås de lomme penge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost. Ferien skal aftales skriftligt med værtsfamilien.

*Stk. 9.* Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, som udfører huslige opgaver 6 dage om ugen, optjener ret til 2,5 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j, der udfører huslige opgaver 5 dage om ugen, optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ophold med opholdstilladelse hos værtsfamilien. Au pair-personer med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j er omfattet af stk. 3 og 6, § 12, stk. 3, og § 13. Au pair-personens værtsfamilie er omfattet af § 47, stk. 5.

*Stk. 10.* Personer, som er omfattet af forsker-skatteordningen efter kildeskattelovens § 48 E og § 48 F, kan aftale med arbejdsgiveren, at de pågældende alene er omfattet af stk. 2-7, § 12, stk. 2 og 3, og § 13. § 47, stk. 1-3, finder tilsvarende anvendelse for arbejdsgiveren. Direktoren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan tillade, at anden højt kvalificeret udenlandsk arbejdskraft som f.eks. udenlandske ph.d.-studerende og andet videnskabeligt personale efter aftale med arbejdsgiveren omfattes af samme regler.

**Ændringer:**

Ændret 1/7 2015 ved 2015-05-27-ÆL.685 (LF 185 14-15), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne. Indsat 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12).

**§ 3.** For søfarende udøver økonomi- og erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

*Stk. 2.* Økonomi- og erhvervsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre ferieregler for søfarende.

*Stk. 3.* Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i forsvaret samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat i forsvaret på værnepligtslignende vilkår, konstabelelever og personel af reserven.

*Stk. 4.* Forsvarsministeren kan indgå aftaler med de relevante lønmodtagerorganisationer om andre regler for afholdelse af ferie for militære personelgrupper, der ikke er omfattet af stk. 3.

*Stk. 5.* Forsvarsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

**Ændringer:**

Ændret 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10).

**§ 4.** En lønmodtager kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

*Stk. 2.* Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v.

*Stk. 3.* I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system, jf. dog § 44, stk. 3.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11)  
og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04).

§ 5. Hvor der efter denne lovs bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

### Fravigelsesmulighed

§ 6. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige § 2, stk. 2.

### Kapitel 2 Optjening af ferie

§ 7. En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages betalt ferie for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår). For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde.

Stk. 2. I følgende perioder optjenes der ikke ret til betalt ferie under ansættelsen:

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygefæriegodtgørelse, jf. § 25.
- 2) Barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Stk. 3. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout.

Stk. 4. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt f.eks. på grund af vejrmæssige forhold eller materialeangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

§ 8. En lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter § 7.

Stk. 2. For en lønmodtager, der er omfattet af § 23, og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.

§ 9. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.

Stk. 3. Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

### Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 10. Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 23, aftales, at § 7, stk. 1, kan fraviges, således at ferie optjenes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie.

Stk. 2. Hvis ferie er optjent i timer, skal der ved lønmodtagerens fratræden ske en omregning fra timer til dage.

Stk. 3. § 8, stk. 2, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 11. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om optjening af ferie ved ansættelse under 1 måned og om optjening af ferie og fradrag i månedslønnen for lønmodtagere, som arbejder mere end 5 dage om ugen. Direktøren for Styrelsen for Arbejds-

marked og Rekruttering kan ligeledes fastsætte regler om optjening af ferie for lønmodtagere, som ikke har en kontrollabel arbejdstid og om ferie efter § 9 for elever, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

**Ændringer:**

Ændret 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10).  
1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04).

### Kapitel 3 Afholdelse af ferie

**§ 12.** Ferie skal holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret), og som følger efter optjeningsåret.

*Stk. 2.* Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

*Stk. 3.* Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på sønehelligdage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.

**§ 13.** Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids op-hør den sidste feriedag.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

*Stk. 3.* En lønmodtager, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En lønmodtager, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.

*Stk. 4.* Lønmodtageren opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor lønmodtageren med-deler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

*Stk. 5.* Kan erstatningsferie efter stk. 2 og 3 ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog § 38.

*Stk. 6.* Lønmodtageren betaler den lægelige dokumentation, jf. stk. 3.

*Stk. 7.* Hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 14.** Af ferien skal mindst 15 dage gives i sammenhæng (hovedferien). Hovedferien skal holdes i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis lønmodtageren har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

*Stk. 2.* En lønmodtager, der er beskæftiget med udendørs planteavl, skal have mindst 10 dage i sammenhæng i ferieperioden. Herudover skal mindst 5 dage gives i tiden fra den 1. maj til den 31. oktober.

*Stk. 3.* Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed, men kan lægges uden for ferieperioden. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

**§ 15.** Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lønmodtagerens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lønmodtagerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skolesommerferie.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og

senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

*Stk. 3.* Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede begyndt ferie kan ikke afbrydes.

**§ 16.** En lønmodtager, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.

*Stk. 2.* Hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 15, stk. 2, nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Ferien kan dog ikke anses for holdt, hvis lønmodtageren ikke har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 15, stk. 2.

*Stk. 3.* Stk. 2, 2. pkt., gælder dog ikke,

- 1) hvis lønmodtageren er fritstillet, uden at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i lønmodtagerens løn fra en ny arbejdsgiver, eller
- 2) hvis arbejdsgiveren er insolvent og ophørt inden opsigelsesperiodens udløb.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 17.** Hvis en virksomhed holder lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren.

*Stk. 2.* Hvis en virksomhed holder lukket på arbejdsdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren, jf. § 15, fastsætte, at lønmodtageren holder ferie i disse dage, hvis lønmodtageren har optjent mere end 15 feriedage. Fastsætter arbejdsgiveren ikke ferien, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før jul.

**§ 18.** Optjent ferie efter § 7 skal holdes forud for ikke optjent ferie efter § 8. Overført ferie efter § 19 og ferie efter § 40 skal holdes forud for anden ferie.

**Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser**

**§ 19.** En lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, medmindre andet følger af kollektivt overenskomst.

*Stk. 2.* Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 inden den 30. september efter ferieårets udløb.

*Stk. 3.* Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

*Stk. 4.* Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden ferien er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 udbetales efter reglerne i § 30, stk. 4.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne, og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 20.** Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 28, aftales, at § 12,

stk. 2, kan fraviges, blandt andet således at ferie holdes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 20 dages betalt ferie.

*Stk. 2.* § 13, stk. 7, § 15, stk. 3, og § 17, stk. 2, 3. pkt., kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12).

**§ 21.** § 14 kan fraviges ved aftale. Mindst 10 feriedage skal dog gives i sammenhæng, for så vidt angår § 14, stk. 1 og 2.

*Stk. 2.* § 15, stk. 2, og § 16, stk. 1, kan fraviges ved aftale.

*Stk. 3.* § 16, stk. 2, 2. pkt., og § 16, stk. 3, nr. 1, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11).

**§ 22.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke arbejder 5 dage om ugen, og om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. § 13, stk. 2 og 7.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12) og 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10).

#### **Kapitel 4 Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse**

**§ 23.** En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehelldage og sygedage, får løn under ferie.

*Stk. 2.* Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en

kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. § 26, stk. 1.

*Stk. 3.* Hvis lønmodtagerens gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang på ferietidspunktet afviger med mere end 20 pct. i forhold til optjeningsårets gennemsnitlige arbejdstid eller arbejdsomfang, reguleres lønnen under ferie forholdsrammigt.

*Stk. 4.* Ferietillæg udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

*Stk. 5.* En lønmodtager kan for optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. § 26.

*Stk. 6.* En lønmodtager, der fratræder, får feriegodtgørelse, jf. § 24, for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11) og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelse.

**§ 24.** En lønmodtager, der ikke er omfattet af § 23, får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11).

**§ 25.** En lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværdsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 3.

*Stk. 2.* Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger for fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis

løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn.

*Stk. 3.* En lønmodtager, som har været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, har uanset stk. 1 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværdsdag, hvis lønmodtageren har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Har lønmodtageren ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, optjener lønmodtageren ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværdsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

**Ændringer:**

Ændret 1/1 2015 ved 2014-12-16-ÆL.1368 (LF 14 14-15), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 26.** Arbejdsgiveren beregner feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Skatterådet fastsatte takster for optjeningsåret.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren beregner desuden feriegodtgørelse og ferietillæg af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag i medfør af lov om arbejdsmarkedsbidrag,
- 3) den særlige pensionsopsparing i henhold til kapitel 5 c i lov om Arbejdsmarkedets Tilægspension og
- 4) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

*Stk. 3.* Feriegodtgørelse og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over et årsskifte, anses for optjent i det nye år.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

**Ændringer:**

Ændret 11/12 2014 ved 2014-12-09-ÆL.1286 (LF 10 14-15), 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/1 2008 ved 2007-10-24-ÆL.1235 (LF 2 07-08), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne, og 1/11 2005 ved 2005-06-06-ÆL.428 (LF 111 04-05), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne.

### Fravigelsesmuligheder

**§ 27.** Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at en lønmodtager får løn under ferie, selv om betingelserne i § 23, stk. 1, ikke er opfyldt, og at en lønmodtager, der er omfattet af § 23, stk. 1, får feriegodtgørelse efter § 24 i stedet for løn under ferie.

*Stk. 2.* § 23, stk. 2, 3, 4 og 5, § 25, stk. 2 og § 26 kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

**Ændringer:**

Ændret 1/1 2015 ved 2014-12-16-ÆL.1368 (LF 14 14-15).

### Kapitel 5

#### Indberetning, indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse

**§ 27 a.** Oplysninger om feriegodtgørelse efter § 23, stk. 5 og 6, og §§ 24 og 25 indberettes til indkomstregisteret, jf. dog §§ 30 og 30 a.

**Ændringer:**

Indsat 1/12 2013 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12), jf. 2013-11-28-B.1327.

**§ 28.** Feriegodtgørelse efter § 23, stk. 5 og 6, § 24 og § 25 indbetales til FerieKonto, bortset fra de i §§ 30 og 31 nævnte tilfælde.

*Stk. 2.* Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse skal alle arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen.

*Stk. 3.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan i særlige tilfælde fravige kravet om betaling af renter efter stk. 2.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11).

**§ 29.** Feriegodtgørelse udbetales senest samtidigt med, at den dertil svarende ferie begynder.

*Stk. 2.* Anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse skal rettes til FerieKonto, jf. dog §§ 30 og 30 a.

**Ændringer:**

Ændret 1/12 2013 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12), jf. 2013-11-28-B.1327.

**§ 30.** Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen,

- 1) hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller
- 2) hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

*Stk. 2.* Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 750 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme lønmodtager mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

*Stk. 3.* Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der i medfør af

§ 31 administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

*Stk. 4.* Hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter § 19 eller ferie efter § 40 er holdt, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.

*Stk. 5.* Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen for tidligere og løbende optjeningsår til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen.

*Stk. 6.* Retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1 fortabes, hvis lønmodtageren ikke, senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 36, stk. 2, administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriepengene. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan dog efter ansøgning i helt særlige tilfælde dispensere fra denne frist.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12), 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11) og 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne.

### Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

**§ 30 a.** Inden for de områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. § 31, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om, at § 27 a og § 29, stk. 2, kan fraviges, hvis oplysninger om feriegodtgørelse kan indberettes digitalt til FerieKonto.

**Ændringer:**

Indsat og overskrift ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12).



**§ 31.** Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige § 28. Det er en betingelse, at der stilles garanti for feriegodtgørelsen på mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11) og 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10).

**§ 32.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 2.* Udgifterne til administrationen af FerieKonto dækkes af renterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. § 28, stk. 1, og af renterne for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. § 28, stk. 2. Af renteaftakst af FerieKonto i 2012, 2013, 2014 og 2015 tilfalder op til 100 mio. kr. statskassen. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte nærmere regler om overførsel af renteaftakst til statskassen. Det resterende renteaftakst tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

*Stk. 3.* I det omfang renterne, jf. stk. 2, ikke dækker udgifterne til administrationen af FerieKonto, skal uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto efter § 36, stk. 1, dække den resterende del af udgifterne til administrationen.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12), 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10), 1/7 2008 ved 2008-06-17-ÆL.480 (LF 146 07-08), 1/1 2005 ved 2004-12-22-ÆL.1420 (LF 108 04-05), 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1202 (LF 76 03-04), 1/1 2003 ved 2002-12-17-ÆL.1039 (LF 64 02-03) og 22/3 2002 ved 2002-03-20-ÆL.133 (LF 67 01-02), jf. ikrafttrædelsesbestemmelse.

**§ 33.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter efter forhandling med skatteministeren regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

*Stk. 2.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om indbetaling af feriegodtgørelse, jf. § 28, herunder om forfaldsdato.

*Stk. 3.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse, i forbindelse med at ferien holdes, jf. § 29, herunder om udbetaling fra en feriekortordning omfattet af § 31, og om udbetaling, hvis optjening og afholdelse af ferie sker i timer, jf. § 10, stk. 1, og § 20, stk. 1.

*Stk. 4.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om, hvornår arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, kan udbetale feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, jf. § 30, stk. 1.

*Stk. 5.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 2. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan regulere beløbet efter § 30, stk. 2 og 3.

*Stk. 6.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter § 30, stk. 4, for en lønmodtager, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12), 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11) og 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10).

**§ 34.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter hvert år inden den 1. december fordelingen af renteindtægterne efter § 32, stk. 2, for det kommende kalenderår. Fastsættelsen sker på grundlag af et budget for FerieKonto.

**Ændringer:**

Ændret 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10).

### Kapitel 5 a

#### Udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ved ferieårets udløb

**§ 34 a.** Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren af den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

*Stk. 2.* Ved ferieårets udløb udbetaler FerieKonto feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis feriegodtgørelsen vedrører et ansættelsesforhold, der har været uafbrudt fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, og beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller ferie, som er holdt, kan beløbet kræves tilbagebetalt, jf. § 37, stk. 2.

*Stk. 3.* Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til lønmodtageren, hvis beløbet er på 2.250 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12).  
Indsat sammen med kapitel 5 a 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 34 b.** Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at

lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt. Udbetaling efter stk. 2 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

*Stk. 2.* Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 3. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 9½ måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter §§ 19 eller 40. Udbetaling efter stk. 1 hindrer ikke udbetaling efter denne bestemmelse.

*Stk. 3.* Har lønmodtageren modtaget arbejdsløshedsdagpenge, særlig uddannelsesydelse, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, ressourceforløbsydelse, uddannelseshjælp, integrationsydelse, efterlønsydelse, ledighedsydelse eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetaling af feriepenge efter stk. 1 og 2 kun ske efter direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings forudgående godkendelse. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der resteret et antal feriedage, meddeler direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

*Stk. 4.* Muligheden for udbetaling efter stk. 1 og 2 fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 3, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30.

september efter ferieårets udlob skriftligt anmode direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om udbetaling efter disse regler.

**Ændringer:**

Ændret 1/1 2016 ved 2015-12-29-ÆL.1868 (LF 55 15-16), 1/9 2015 ved 2015-08-30-ÆL.1000 (LF 2 14-15, 2. samling), 1/3 2015 ved 2015-02-24-ÆL.174 (LF 111 14-15), 1/1 2015 ved 2014-12-16-ÆL.1368 (LF 14 14-15), 1/7 2013 ved 2013-06-28-ÆL.790 (LF 228 12-13), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne, 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11) og 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10), Indsat 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

### Bemyndigelser

**§ 34 c.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a og 34 b, herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen.

*Stk. 2.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan regulere beløbet efter § 34 a.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11) og 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10). Indsat sammen med overskrift 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

### Kapitel 6 Forældelse og modregning

**§ 35.** Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg er indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, og ferien er holdt i ferieåret, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udlob retter henvendelse til fonden. Hvis lønmodtageren ikke har holdt ferien, skal henvendelse ske til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden 3 år efter ferieårets udlob.

*Stk. 2.* Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udlob søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse, indgivelse af konkursbegæring eller ved at rette skriftlig henvendelse til direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de i l. pkt. øvrige fremgangsmåder uden grundet ophold.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelse, 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10), 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 36.** Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udlobet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udlobet af ferieåret, og som ikke udbetales efter §§ 34 a eller 34 b, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog §§ 19 og 40.

*Stk. 2.* Inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. § 31, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 1 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet feriemål. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, skal senest den 15. november efter ferieårets udlob afregne beløb omfattet af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til et andet feriemål, jf. stk. 2.

*Stk. 4.* Ved forsinket indbetaling af uhævede feriepenge efter stk. 3 skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelsen, betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til andet ferieformål, jf. stk. 2.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 37.** Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a eller 34 b, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

**Ændringer:**

Ændret 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 38.** Hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren.

**Ændringer:**

Ændret 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 39.** Arbejdsgiveren kan modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis

- 1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
- 2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

*Stk. 2.* Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

**Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser**

**§ 40.** Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at ferie omfattet af § 38, i stedet holdes i det følgende ferieår, jf. dog § 13, stk. 5. Reglerne i § 19, stk. 2-4, og § 30, stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12) og 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11).

**§ 41.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.

*Stk. 2.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af §§ 36 og 38.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 42.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter inden den 1. september 2005 og derefter hvert tredje år inden 1. september, hvor stor en del af de i § 36 nævnte beløb der tilfalder statskassen.

*Stk. 2.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om indbetaling af statskassens andel af de beløb, der er nævnt i § 36, herunder om betaling af renter ved forsinket indbetaling. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter desuden regler om udbetaling af statskassens andel af udbetalinger efter § 41, stk. 2.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04).

**§ 42 a.** Arbejdsmarkedets Feriefond overfører i alt 40 mio. kr. årligt til statskassen i 2014, 2015 og 2016. Beløbet består af uhævede feriepenge for hvert af optjeningsårene 2012, 2013 og 2014 og eventuelt afkast af fondens kapital.

*Stk. 2.* Arbejdsmarkedets Feriefond overfører 200 mio. kr. til statskassen i 2014.

*Stk. 3.* Arbejdsmarkedets Feriefond skal i videst muligt omfang imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn.

*Stk. 4.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter nærmere regler om overførsel af beløb efter stk. 1 og 2 til statskassen.

**Ændringer:**

Ændret 1/6 2014 ved 2014-05-26-ÆL.512 (LF 159 13-14), Indsat 1/7 2013 ved 2013-06-28-ÆL.790 (LF 228 12-13), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne.

## Kapitel 7

### Kontrol med indbetaling af uhævede feriepenge, indhentning og videregivelse af oplysninger, dokumentation og digital kommunikation

**§ 43.** FerieKonto og direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

- 1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,
- 2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,
- 3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,
- 4) om, hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver,
- 5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,
- 7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,
- 8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter §§ 34 a eller 34 b,
- 9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til FerieKonto,
- 10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. §§ 34 a eller 34 b, herunder personers skriftlige erklæringer, og

- 11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2.

*Stk. 2.* Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

*Stk. 3.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse, herunder om terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister.

*Stk. 4.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan til brug for administrationen af denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister § 7.

*Stk. 5.* Stk. 4 omfatter alle oplysninger om indkomst, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v. til brug for opkrævnings-, indbetalings-, udbetalings- og kontrolopgaver, herunder oplysninger om identiteten af henholdsvis arbejdsgiver og lønmodtager. Der kan ske samkøring og sammenstilling af oplysninger for at kontrollere, at indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse fra arbejdsgiverne samt udbetaling af feriegodtgørelse til lønmodtagerne sker i henhold til loven og regler, der er udstedt i medfør af loven.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12). Ændret sammen med kapiteloverskrift 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10), 1/6 2006 ved 2006-05-08-ÆL.404 (LF 120 05-06) og 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04).

**§ 43 a.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, FerieKonto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem, der admi-

nistrerer beløb omfattet af § 36, stk. 2, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

**Ændringer:**

Ændret 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) og 1/8 2009 ved 2009-06-12-ÆL.482 (LF 184 08-09), jf. ikrafttrædelsesbestemmelse. Indsat 1/1 2005 ved 2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04).

**§ 43 b.** Arbejdsmarkedets Feriefond pålægger årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, indenfor en rimelig frist at indsende revisorerklæring eller dokumentation for korrekt afregning til fonden.

*Stk. 2.* Sædvanlige udgifter til revisorerklæring efter stk. 1 afholdes af Arbejdsmarkedets Feriefond.

*Stk. 3.* Virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg til en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, skal årligt indsende revisorerklæring for korrekt afregning til fonden. Ved indsendelse af revisorerklæring anvendes en blanket, som direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har udfærdiget.

**Ændringer:**

Indsat 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 43 c.** FerieKonto kan til brug for administration og kontrol elektronisk videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelsen af ferie samt udbetalinger af feriepenge.

*Stk. 2.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om videregivelse af oplysninger efter stk. 1, herunder om videregivelse af oplysninger i elektronisk form.

*Stk. 3.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan fastsætte regler om arbejdsløshedskaassemes, Udbetaling Danmarks samt kommunale og statslige myndigheders betaling for:

- 1) Feriekontos udviklingsomkostninger til it-systemer, der kan videregive oplysninger efter stk. 1.
- 2) Adgang til oplysninger fra FerieKonto efter stk. 1, herunder drifts- og vedligeholdelsesomkostninger til it-systemer.

**Ændringer:**

Ændret 1/7 2014 ved 2014-06-25-ÆL.720 (LF 194 13-14), 1/10 2012 ved 2012-04-11-ÆL.326 (LF 87 11-12), Indsat 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 43 d.** FerieKonto kan i indkomstregisteret indhente oplysninger om feriegodtgørelse. I de tilfælde, hvor § 27 a og § 29, stk. 2, jf. § 30 a, er fraveget, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om, at oplysninger vedrørende feriegodtgørelse løbende skal indberettes til FerieKonto.

*Stk. 2.* FerieKonto kan for den enkelte lønmodtager elektronisk vise oplysninger om feriegodtgørelse og behandle anmodning om udbetaling.

*Stk. 3.* For de arbejdsgivere, der ikke indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, kan direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering fastsætte regler om arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1 og 2.

**Ændringer:**

Indsat 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12).

**§ 43 e.** Opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter regler fastsat i medfør af § 43 d, stk. 3, jf. § 43 d, stk. 1 og

2, kan indgå i en fælles opkrævning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension. Betalingen opkræves sammen med de bidrag, som Arbejdsmarkedets Tillægspension i henhold til lov opkræver fra arbejdsgiverne. Restancer for betaling kan indgå i den fælles opkrævning.

*Stk. 2.* Opkrævning efter stk. 1 gælder alene for de arbejdsgivere, der indberetter oplysninger om feriegodtgørelse til indkomstregisteret, og som ikke indbetaler feriegodtgørelsen til FerieKonto.

*Stk. 3.* Fraviges § 27 a, jf. § 30 a, skal der ikke ske opkrævning efter stk. 1.

*Stk. 4.* Sker indbetaling ikke rettidigt, pålægges arbejdsgiveren at betale renter af kravet med 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

*Stk. 5.* Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantningsret for betalingsrestancer til en fælles opkrævning, jf. stk. 1. Dette gælder også for renter og ekspeditionsgebyrer.

*Stk. 6.* Til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning, jf. stk. 1, kan FerieKonto i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse kan ske i elektronisk form.

*Stk. 7.* Afgørelser, der er truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter stk. 1, kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for det af Arbejdsmarkedets Tillægspensions nedsatte ankenævn i henhold til § 28 i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om opkrævning af betalingen efter stk. 1, herunder regler om, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give hændstand og eftergive betaling af renter heraf m.v.

**Ændringer:**

Indsat 1/1 2015 ved 2014-12-16-ÆL.1368 (LF 14 14-15).

## **Kapitel 8**

### **Kompetence og klageadgang**

**§ 44.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver om ret til ferie, feriegodtgørelse og ferie med løn eller ferietillæg, medmindre forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst.

*Stk. 2.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan afvise at træffe afgørelse i tvister,

- 1) som er ressourcekrævende eller kræver egentlig bevisførelse,
- 2) hvor feriepengekravet kun er en del af en større helhed, eller
- 3) som er genstand for forligsforhandling mellem parterne.

*Stk. 3.* Afgørelser efter stk. 4-10 skal, uanset om forholdet er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. stk. 1 og § 4, stk. 3, træffes af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

*Stk. 4.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer på foranledning af en anden offentlig myndighed eller anerkendt arbejdsløshedskasse, eller hvis særlige hensyn tilsiger det, afgørelse om en lønmodtagers ret til ferie efter § 7.

*Stk. 5.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er forhindret i at holde ferie, jf. § 38, kan få udbetalt feriegodtgørelse, ferie med løn eller ferietillæg, når beløbet er tilfaldet Arbejdsmarkedets Feriefond eller til et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

*Stk. 6.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om betaling af moranter, jf. § 28, stk. 2, § 36, stk. 4, og § 42, stk. 2.

*Stk. 7.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse i tvister om forældelse efter § 35 og indbetaling af beløb,

der i medfør af § 36 tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2.

*Stk. 8.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34 b, stk. 3, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, jf. § 36, stk. 2, kan dog udbetale uhavede feriepenge, hvis ferien er holdt i ferieåret, jf. dog § 35, stk. 1. Fonden skal tilbageføre feriepenge til en arbejdsgiver, hvis arbejdsgiveren godtgør, at feriepengene er indbetalt til fonden ved en fejl. Ved tvister mellem fonden og lønmodtageren eller fonden og arbejdsgiveren træffer direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering afgørelse om udbetalingen.

*Stk. 9.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

*Stk. 10.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 2, samt om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

*Stk. 11.* Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan delegerede afgørelseskompetence, som tilkommer direktøren efter stk. 1-10, til FerieKonto. Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan også delegerede andre opgaver som f.eks. tilsyn med andre feriefonde end Arbejdsmarkedets Feriefond og administration af den dansk-tyske ferieaftale til FerieKonto.

#### **Ændringer:**

Ændret 1/5 2012 ved 2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12),  
1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010  
ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) og 1/1 2004 ved



2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

**§ 45.** Direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings afgørelser og Feriekontos afgørelser, der er truffet i medfør af § 44, stk. 11, kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, inden 4 uger efter at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen. Afgørelser truffet efter § 44, stk. 10, kan dog ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

*Stk. 2.* Klagen sendes til den myndighed, som har truffet afgørelsen, og som vurderer sagen på ny. Fastholder myndigheden sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, og sagens parter underrettes samtidig herom. Beskæftigelsesudvalgets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

**Ændringer:**

Ændret 1/1 2015 ved 2014-12-16-ÆL.1368 (LF 14 14-15), 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), 1/7 2010 ved 2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) og 1/8 2009 ved 2009-06-12-ÆL.482 (LF 184 08-09), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne.

### **Kapitel 9 Arbejdsmarkedets Feriefond**

**§ 46.** Arbejdsmarkedets Feriefond er en selvstændig institution.

*Stk. 2.* Fondens midler består af renter og andet afkast af kapitalen samt beløb, som i medfør af loven tilfalder fonden.

*Stk. 3.* Fondens midler anvendes til ferieføremål til lønmodtagere, herunder særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere.

*Stk. 4.* Beskæftigelsesministeren udpeger fondens bestyrelse, herunder formanden. Bestyrelsen udpeges for 3 år ad gangen.

*Stk. 5.* Den kapital, som fonden rådede over pr. 1. juli 1974, skal forblive urørt. Beskæftigelsesministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at Arbejdsmarkedets Feriefond bruger denne kapital til opfyldelse af fondens formål, jf. stk. 3, og til opfyldelse af fondens lovmæssige forpligtelser.

*Stk. 6.* Fondens regnskab skal revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautoriseret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelsen tilbage.

*Stk. 7.* Det reviderede årsregnskab indsendes efter godkendelse af bestyrelsen til beskæftigelsesministeren.

*Stk. 8.* Beskæftigelsesministeren fastsætter vedtægter for fonden.

**Ændringer:**

Ændret 1/6 2014 ved 2014-05-26-ÆL.512 (LF 159 13-14).

### **Kapitel 10 Straffebestemmelser**

**§ 47.** Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg.

*Stk. 2.* Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

*Stk. 3.* Med bøde straffes den, der ikke efterkommer et pålæg efter § 43 b, stk. 1.

*Stk. 4.* Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

*Stk. 5.* En au pair-persons værtsfamilie, jf. § 2 a, stk. 8 og 9, kan pålægges bøde efter stk. 1.

**Ændringer:**

Ændret 1/7 2015 ved 2015-05-27-ÆL.685 (LF 185 14-15), jf. ikrafttrædelsesbestemmelserne, og 1/5 2011 ved 2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11), jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne.

## Kapitel 11 Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 48. Loven træder i kraft den 1. januar 2001. § 45, stk. 3, træder dog i kraft den 1. oktober 2000.

Stk. 2. § 45, stk. 1 og 2, har virkning for afgørelser truffet af direktøren for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering efter den 31. december 2000.

Stk. 3. Bestemmelserne i § 12, § 14, § 17, stk. 2, § 19, § 20, stk. 1, § 21, stk. 1, og § 23, stk. 4, har virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000.

Stk. 4. Bestemmelsen i § 8 har virkning for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere. Bestemmelsen i § 9 har virkning for uddannelsesaftaler, der indgås den 1. maj 2002 eller senere.

Stk. 5. Ret til betalt ferie på baggrund af uddannelsesaftaler indgået før 1. maj 2002, jf. § 7 i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, bibeholdes, idet dog antallet af tilgodehavende feriedage omregnes forholdsmæssigt fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge.

§ 49. Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, ophæves den 1. januar 2001, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Bestemmelserne i § 8, stk. 1, § 9, stk. 1-4, og § 17 b ophæves dog først den 30. april 2002 og finder anvendelse for ferie optjent for den 1. januar 2001. Bestemmelserne i § 6 a og § 7 ophæves den 30. april 2002.

Stk. 3. Bekendtgørelser udstedt i medfør af lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, forbliver i kraft, indtil de ændres eller ophæves af bekendtgørelse udstedt i medfør af denne lov.

Stk. 4. Tvister, der vedrører ferie optjent for den 1. januar 2001, afgøres efter de hidtidige regler.

§ 50. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Margrethe R.  
Ove Hygum

---

## Diverse ikrafttrædelsesbestemmelser

**2015-05-27-ÆL.685 (LF 185 14-15) indeholder følgende bestemmelser:**

§ 3.

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2015.

Stk. 2. Denne lovs § 2, nr. 2 (indsættelsen af § 2 a, stk. 8-9), finder ikke anvendelse for udlændinge, der inden lovens ikrafttræden har indgivet ansøgning om opholdstilladelse. For disse udlændinge finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 4. Denne lovs § 2, nr. 4 (indsættelsen af § 47, stk. 5), finder anvendelse for værtsfamilier, som har en au pair-person, der har indgivet ansøgning om opholdstilladelse den 1. juli 2015 eller derefter.

**2014-12-16-ÆL.1368 (LF 14 14-15) indeholder følgende bestemmelser:**

§ 1. 1. Overralt i loven ændres "Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering" til: "Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering".

§ 2. Loven træder i kraft den 1. januar 2015.

§ 3.

Stk. 1. Uanset § 14, stk. 2, nr. 4, i lov om kommunal udligning og generelle tilskud til kommuner indgår de kommunale merudgifter for kommunerne som arbejdsgivere, der følger af § 1, nr. 2, ikke i fastsættelsen af statens årlige tilskud til kommunerne.

Stk. 2. Uanset § 3, stk. 2, nr. 4, i lov om regionernes finansiering indgår de regionale merudgifter for regionerne som arbejdsgivere, der følger af § 1, nr. 2, ikke i fastsættelsen af statens årlige tilskud til regionerne.

**2013-06-28-ÆL.790 (LF 228 12-13) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 5.**

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. juli 2013.

*Stk. 2.* Personer, der inden lovens ikrafttræden har fået bevilget en uddannelse efter de hidtidige regler med 6 ugers selvvalgt uddannelse i § 26 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan påbegynde og færdiggøre uddannelsesforløbet efter de hidtidige regler.

*Stk. 3.* Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

**2012-04-28-ÆL.377 (LF 114 11-12) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 4.**

*Stk. 1.* Uanset § 14, stk. 2, nr. 4, i lov om kommunal udligning og generelle tilskud til kommuner indgår de kommunale merudgifter for kommunerne som arbejdsgivere, der følger af lovens § 1, nr. 4 (ændringen til § 13), ikke i fastsættelsen af statens årlige tilskud til kommunerne.

*Stk. 2.* Uanset § 3, stk. 2, nr. 4, i lov om regionernes finansiering indgår de regionale merudgifter for regionerne som arbejdsgivere, der følger af lovens § 1, nr. 4 (ændringen til § 13), ikke i fastsættelsen af statens årlige tilskud til regionerne.

**2011-04-15-ÆL.320 (LF 108 10-11) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 4.**

*Stk. 1.* Loven træder i kraft den 1. maj 2011.

*Stk. 2.* § 1, nr. 2 og 3 (ændringerne til § 16), finder alene anvendelse for fritstillinger, der meddeles efter den 1. maj 2011.

*Stk. 3.* § 1, nr. 4 og 6 (ændringer til § 19), finder anvendelse på aftaler vedrørende optjeningsåret 2010 og frem.

*Stk. 4.* § 1, nr. 5 (ændring til § 19), finder anvendelse på aftaler vedrørende optjeningsåret 2009 og frem.

*Stk. 5.* § 1, nr. 25 (affættelsen af § 35), finder anvendelse for optjeningsåret 2009 og frem.

*Stk. 6.* § 1, nr. 31 og 35 (indsættelsen af §§ 43 b og 43 c samt ændringen til § 47), finder anvendelse for kontrol af feriepenge, der vedrører optjeningsåret 2010 og frem.

**2010-06-25-ÆL.702 (LF 204 09-10) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 4.**

*Stk. 3.* Ferielovens § 30, stk. 6, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 3, finder ikke anvendelse for lønmodtagere, som for den 1. juli 2010 opfyldte betingelserne for udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1. Lønmodtagere omfattet af 1. pkt. skal have anmodet arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af ferielovens § 36, stk. 3, administrerer ferieopfølgningen, om udbetaling af feriepengene efter ferielovens § 30, stk. 1, senest den 1. januar 2011, jf. dog ferielovens § 41, stk. 2, ellers fortabes retten til udbetaling efter ferielovens § 30, stk. 1.

**2009-06-12-ÆL.482 (LF 184 08-09) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 14** Loven træder i kraft den 1. august 2009.

**§ 15.** Alle sager, der verserer ved Arbejdsmarkedets Ankenævn, og hvori der ikke pr. 31. juli 2009 er truffet endelig administrativ afgørelse, overføres pr. 1. august 2009 til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

**2007-10-24-ÆL.1235 (LF 2 07-08) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 14.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende (trådte i kraft 26/10 2007, Schultz, red.) og finder anvendelse fra og med indkomståret 2008.

**2005-06-06-ÆL.428 (LF 111 04-05) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 125.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende (trådte i kraft 8/6 2005, Schultz, red.).

*Stk. 2.* Loven har virkning fra den 1. november 2005.

*Stk. 3.* Følgende bekendtgørelser ophæves med virkning fra den 1. november 2005:

- 1) Bekendtgørelse nr. 654 af 26. juni 2000 om indkomstgrundlaget i en række love.
- 2) Bekendtgørelse nr. 520 af 25. juni 2002 om myndighedsinddeling og sagsudlægning.

**2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 2.** Loven træder i kraft den 1. januar 2004. § 1, nr. 19, (indsættelsen af § 43 a) træder dog først i kraft den 1. januar 2005. § 1, nr. 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13 og 24, (indsættelsen af §§ 34 a - 34 c samt ændringerne til § 35, stk. 1 og stk. 2, § 36, stk. 2, § 37, stk. 2, § 38, stk. 2, § 41, stk. 2 og § 44, stk. 4) har virkning for ferie, som er optjent efter den 31. december 2001.

*Stk. 2.* Ferie, der er overført efter § 19, stk. 5, ved aftale indgået før den 1. januar 2004, afholdes efter de hidtidige regler herom.

*Stk. 3.* Af de forældede og uahævede feriepenge, jf. lovens § 36, stk. 1 og 2, som vedrører optjeningsåret 2002, tilfalder 74 pct. statskassen og 26 pct. Arbejdsmarkedets Feriefond. Såfremt der er givet tilladelse efter lovens § 36, stk. 3, til at anvende uahævede feriepenge til andet formål, tilfalder de 26 pct. dette andet formål i stedet for Arbejdsmarkedets Feriefond.

**2002-03-20-ÆL.133 (LF 67 01-02) indeholder følgende bestemmelser:**

**§ 2.** Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. (Tråd i kraft 22/3 2002, Schultz, red.). Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

## Bilag 2

TEKNIQ udsender ikke feriekort.

Virksomheden udsteder feriekort via Arbejdsgivernes Centrale Ferieregister (ACF)

Feriekort for medarbejdere på virksomheder under

**TEKNIQ**   
INSTALLATØRERNES ORGANISATION

Paul Bergsøesvej 6, 2600 Glostrup

Lenmodtagers navn og adresse:

Udstedende arbejdsgivers navn og adresse:

CPR-nr.:  
Medarbejdernr.:

CVR-nr.:

Læs venligst vejledningen på næste side

ACF Feriereg.FHM, Nr. 20170527142017002904E

**Opgørelse for optjent i perioden**

Ansættelsesform:	Optjent i:
<b>Nettoferiepenge indeværende år</b>	<b>Rest nettoferiepenge</b> kr.
Netto til ferie ialt kr.	
Feriedage ialt	
<b>Rest feriedage</b>	
Feriepenge pr. dag indev. år kr.	

\*Disse data svarer til de oplysninger, der er angivet på Feriepengeinfo, Borger.dk

Ferien afholdes fra: ..... Dato ..... I alt ..... feriedage  
(skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift ..... Bankens reg.nr. og kontonr. .... Myndighed/arbejdsgivers stempel og underskrift, se næste side

Feriekort

## Bilag 3

### Arbejdsmarkedspension

#### Formål

Pensionsordningens formål er at sikre medlemmet og dets eventuelle efterladte i tilfælde af medlemmets død, invaliditet eller alderspensionering.

Parterne er enige om, at pensionsordningen er en del af VVS-overenskomsten.

#### Pension

Ansatte beskæftiget i henhold til VVS-overenskomsten er omfattet af den arbejdsmarkedspensionsordning, der er etableret i PensionDanmark, i henhold til protokollat af 17. januar 1992.

Den fælles pensionsordning er etableret med virkning fra 1. januar 1993 for bygge- og anlægsbranchens lønmodtagere.

#### Alders- og anciennitetskrav

Arbejdsgiveren skal indbetale pensionsbidrag for lønmodtagere, der er fyldt 20 år, og som i mindst 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem ovennævnte arbejdsgiverforeninger og fagforbund. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

Såfremt lønmodtageren er optaget i denne pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lønmodtageren fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

## **Registrering og dokumentation**

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lønmodtager har været ansat i virksomheden i mere end 6 måneder. Med virkning fra 1. lønningssperiode herefter indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

Lønmodtageren skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller tidligere ansættelse i en stilling omfattet af denne eller andre pensionsordninger. Dokumentationen kan have form af lønsedler eller erklæringer fra den tidligere arbejdsgiver og skal vedrøre ansættelsesforhold inden for de seneste 5 år.

Såfremt lønmodtageren kan fremlægge sådan dokumentation, skal arbejdsgiveren indbetale det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende med virkning fra ansættelsestidspunktet eller senest, når de 6 måneders brancheanciennitet er optjent.

## **Pensionsbidrag**

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige indkomst. Bidragets størrelse fremgår af overenskomstens Punkt 4, stk. 1.

Arbejdsgiveren skal tilbageholde lønmodtagerens eget bidrag og indbetale det samlede pensionsbidrag til PensionDanmark én gang hver måned, senest den 10. i efterfølgende måned.

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

## Bilag 4

### Protokollat vedr. arbejdsmiljøudvalg

Der er mellem organisationerne enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. For at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed er en overholdelse af de til enhver tid gældende regler inden for arbejdsmiljøområdet en nødvendighed. Ligeledes er agtpågivenhed og opmærksomhed omkring såvel de fysiske som psykiske arbejdsforhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, af stor betydning.

Organisationerne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejdere som virksomhedens ledelse til at indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard.

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

Organisationerne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelse af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

For at fremme en god udvikling på området, nedsætter organisationerne et arbejdsmiljøudvalg, som er paritetisk sammensat.

Arbejdsmiljøudvalgets primære opgave er at medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsskader, arbejdsbetingede lidelser og sygedage.

Såfremt en af organisationerne gennem kreds/afdeling/arbejdsgiver får indberettet et arbejdsmiljøproblem, der ikke har kunnet løses lokalt, kan organisationernes arbejdsmiljøudvalg indkaldes for løsning af problemet. Udvalgets løsningsmodel skal følges af parterne. Hvis dette ikke sker, kan sagen forfølges fagretligt eller på anden vis. Hvis der under behandlingen af en sag i Arbejdsmiljøudvalget samtidig rettes henvendelse til Arbejdstilsynet, kan udvalget vælge at afslutte sagen.



Arbejdsmiljøudvalget har desuden en vigtig opgave med at informere om et godt arbejdsmiljø. Blandt andet ved information i fagblade, pjecer eller ved at holde informationsmøder. Ved at anvise virksomhedens ledelse og repræsentanter for de ansatte uddannelse i arbejdsmiljøspørgsmål, der rækker udover den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Ved at sætte fokus på ny teknologi, produktudvikling og en anderledes organisering af arbejdet, der forbedrer arbejdsmiljøet. Ved at have et tæt samarbejde med de uddannelsessteder, som udbyder efteruddannelse inden for VVS-området samt uddannelsesstederne, som udbyder fagets lærlinguddannelse.

Arbejdsmiljøudvalget skal også arbejde for, at en regulering af arbejdsmiljøet inden for branchen tilpasses sådan, at det er praktisk håndterbart for virksomhederne og de ansatte.

Udgifterne til at gennemføre de forskellige aktiviteter finansieres så vidt muligt helt eller delvist med eksterne midler via de offentlige bidrag til organisationernes arbejdsmiljøindsats, herunder BrancheArbejdsmiljøRådet for Bygge og Anlæg. Er dette ikke muligt, afholder organisationerne i fællesskab udgifterne.

Organisationerne afholder selv udgifterne til udvalgsmedlemmernes deltagelse i udvalgets møder.

## Bilag 5

### Arbejdsfordeling

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

#### **Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsdeling)**

1. Midlertidig forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan gennemføres på nedenstående vilkår, når der er lokal enighed herom, og fremsendt ansøgning er godkendt af organisationerne. Den fremsendte ansøgning skal indeholde cpr. nr. og navn på de af ansøgningen omfattede arbejdstagere. Arbejdsgiveren er forpligtet til at underrette jobcentret i henhold til gældende regler (senest en uge inden ordningen træder i kraft).

#### **Varsel og omfang**

2. Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden.

Arbejdsfordeling kan etableres på følgende måder i henhold til bekendtgørelse om supplerende dagpenge:

- 1 uges ledighed og 1 uges arbejde
- 2 eller 3 dages ledighed per uge
- 1 uges ledighed og 2 ugers arbejde

Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage per uge.

En medarbejder kan maksimalt deltage i arbejdsfordeling i 13 uger inden for 12 sammenhængende måneder. Yderligere arbejdsfordeling kræver godkendelse i det Regionale Beskæftigelsesråd.

#### **Ansættelse og frigørelse**

3. Forøget arbejdskraft må ikke antages mens der er etableret arbejdsfordeling. Herfra er dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrukket under fordelingen. Under fordelingen bortfalder medarbejderens pligt til at afgive opsigelsesvarsel ved fratræden. Afskedigelser kan heller ikke finde sted.

### **Ændringer og ophør**

4. Arbejdsfordelingsordningen skal normalt ændres eller bringes til ophør med mindst samme varsel, som skal iagttages ved indførelsen (en uge). Ophør af ordninger skal meddeles skriftligt til organisationerne, forud for ophør.

Ændringer af ordninger skal godkendes af organisationerne efter samme regler, som gælder ved indførelse af ordninger.

Ophør og ændringer af eksisterende ordninger kan ske afdelingsvis, uanset ordningen er etableret for hele virksomheden.

### **Hasteordre**

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

### **Overarbejde**

6. Den i medfør af en ordning gældende arbejdstid bestemmer den for den enkelte medarbejder normale arbejdstid. Tilsiges en medarbejder til arbejde ud over det efter ordningen for ham planlagte, betragtes dette som overarbejde og betales som sådant.

### **Afgrænsning**

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

### **Uddannelse**

8. Uddannelse bør være drøftet før der ansøges om arbejdsfordeling.

### **Særlig bestemmelser**

Hvis der i arbejdsfordelingen indgår tillidsmænd og/eller sikkerhedsrepræsentanter, er deres beskyttelse iht. overenskomsten i frigørelsesperioder stadig gældende

## Bilag 6

### Protokollat uden for overenskomsten

#### Om udlevering og anvendelse af værnefodtøj

TEKNIQ, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i TEKNIQs 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 den ansatte passende sikkerhedsfodtøj.

Herefter fornyes sikkerhedsfodtøjet efter behov og gensidig aftale.

Forudsætningen er en risiko for ben- og fodskader, jf. Arbejdstilsynets regler.

Ansatte skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

Ansatte er forpligtigede til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj.

## Bilag 7

### Implementering af Ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

**”§ 1.** Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

*stk. 2.* Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

*stk. 3.* Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

**§ 1 a.** Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

*stk. 2.* Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

*stk. 3.* Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

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

*stk. 2.* En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

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

*stk. 2.* Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

*stk. 3.* En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

**§ 4.** En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

*stk. 2.* Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

*stk. 3.* Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

*stk. 4.* Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

*stk. 2.* Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

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

**stk. 2.** Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

## Bilag 8

### Natarbejde og helbreds kontrol

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

Virksomhederne skal sikre, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum.

Virksomhederne skal endvidere sikre, at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer dem.

Ved natarbejde forstås en ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre en nærmere aftalt del af sin årlige arbejdstid i natperioden.

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



## Bilag 9

### Omgåelse af overenskomsten

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder") og dette er i strid med arbejdsretlig og fagretlig praksis.

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

Uoverensstemmelser, om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten, kan behandles i henhold til de fagretlige regler.

Ved bedømmelsen af om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, kan det indgå som vejledende elementer, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet, og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.

## Bilag 10

### Social dumping

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og underentreprenører i VVS-branchen.

Udvalget skal følge de sager, der behandles efter nærværende aftale, med henblik på en vurdering af, om reglerne opfylder formålet, og udvalget kan derudover tage initiativ til møder, oplysningskampagner eller andre aktiviteter vedrørende udenlandsk arbejdskraft.

## Bilag 11

### Underentrepriseforhold

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

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

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, henvender forbundet sig omgående til TEKNIQ for indledning af fagretlig behandling.

I forbindelse med den fagretlige behandling påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

## Bilag 12

### Forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område

Overenskomtparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomtparterne indstiller, at Nævnet etableres inden for følgende:

#### **Overordnede rammer**

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

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser.

Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

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

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

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

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

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

Overenskomtparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen

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

Parterne er enige om i overenskomstperioden at søge et sådant nævn etableret.

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

### Senioraftale

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til SH-opsparing/opsparingskontoen til finansiering af seniorfridage.

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

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens SH-opsparing/opsparingskonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte ferie-fridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage. Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange ferie-fridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage, reduceres SH-opsparingen/opsparingskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen, og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. april meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningssperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage eller restferie, hvis der ikke er

feriefridage i overenskomsten.

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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. marts 2017, dog således at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

## Bilag 14

### Forståelsesprotokollat vedr. systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12 måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

Nærværende overenskomst gælder fra 1. marts 2017, og kan tidligst opsiges til ophør 1. marts 2020.



# Stikordsregister

1. maj \_\_\_\_\_ 32; 33; 62

## A

Adoption \_\_\_\_\_ 27  
Afdeling \_\_\_\_\_ 12; 72  
Afskedigelse \_\_\_\_\_ 68; 73; 74  
Akkordoverskud \_\_\_\_\_ 11  
Anciennitet \_\_\_\_\_ 9; 20; 23; 24; 27; 29; 42; 49; 50; 72; 104  
Arbejdsfordeling \_\_\_\_\_ 12; 108  
Arbejdsløshedsprocent \_\_\_\_\_ 17  
Arbejds­mangel \_\_\_\_\_ 20  
Arbejds­miljøudvalg \_\_\_\_\_ 106; 107  
Arbejds­standsning \_\_\_\_\_ 78  
ATP \_\_\_\_\_ 11; 57

## B

Barns hospitalsindlæggelse \_\_\_\_\_ 29; 30; 42; 64  
Barns sygdom \_\_\_\_\_ 29; 64  
Barsel \_\_\_\_\_ 27; 28; 42; 52; 63  
Befordring \_\_\_\_\_ 60; 61; 66

## E

Efteruddannelse \_\_\_\_\_ 35; 37; 42; 68  
Erhvervsbetinget sygdom \_\_\_\_\_ 26; 42  
Erstatning \_\_\_\_\_ 21; 51; 65; 74  
EU-direktiv \_\_\_\_\_ 13

## F

Faglig strid \_\_\_\_\_ 6; 40; 53; 75; 78  
Faglig voldgift \_\_\_\_\_ 77  
Faglig Voldgift \_\_\_\_\_ 77  
Ferie­dage \_\_\_\_\_ 31  
Ferie­fridage \_\_\_\_\_ 32; 33; 34; 52; 54; 62  
Ferie­godtgørelse \_\_\_\_\_ 31; 52; 63  
Ferie­kort \_\_\_\_\_ 31; 63; 103  
Ferie­lov \_\_\_\_\_ 31; 32; 52; 62; 63  
Ferie­periode \_\_\_\_\_ 31  
Filial \_\_\_\_\_ 72  
Forkortet arbejdstid \_\_\_\_\_ 40  
Forskudt arbejdstid \_\_\_\_\_ 12; 19

Funktionærlignende ansættelsesforhold	49
Funktionærloven	49; 50; 51; 52
Fysiske eller psykiske handicap	38; 39
Fædreorlov	27

## G

Garanti	31; 34; 63
Genansættelse	20
Grundlovsdag	11; 33; 62

## I

Implementering	4; 8; 111; 114; 118
Indsigelse mod valg af tillidsmand	72

## J

Juleaftensdag	33; 62
---------------	--------

## K

Kronisk syge	25
Kutymer	75
Køretøj	60

## L

Ligelønslov	8; 111
Ligelønsnævn	118; 120
Lokalaftale	60; 75
Lokale aftaler	3; 75
Lokale forhandlinger	75; 76
Lærlinge	20; 31; 54; 68; 79
Lønforhold	6
Lønperiode	16; 17
Lønregulering	50
Lønspecifikation	11
Lønssystem	6
Lønudbetaling	11; 17; 34

## M

Manglende varsel	20
Mindstebetaling	54; 65
Misforhold	6
Mæglingssmøde	75; 76
Månedsløn	50; 51; 52

## N

Natarbejde	114
Nedsat arbejdsevne	10
Normal arbejdstid	64
Normale arbejdstid	21; 60
Nytårsaftensdag	33; 62

## O

Omgåelse	115
Ophør	14; 16; 21; 73; 80; 124
Opsigelse	17; 20; 21; 22; 42; 50; 51; 53; 65; 66; 68; 73; 75
Opsparingskonto	52; 53
Optjeningsår	31
Organisationsmøde	49; 50; 75; 76
Orientering	68
Overarbejde	12; 16; 17; 51
Overenskomstens varighed	80
Overskud	11; 55

## P

Pension	9; 10; 11; 22; 50
Påtaleret	6; 40; 68

## R

Referat	76
Rejsearbejde	26; 27; 29; 43; 44; 45; 46; 47
Rejsetid	60
Restferie	31; 32; 62
Rådighedsvagt	14; 15; 51

## S

Samarbejde	35; 49; 58; 68; 70; 106
Selvvalgt efteruddannelse	42
Service tillæg	6
Sikkerhedsfodtøj	64; 110
Social dumping	116
Sociale kapitler	39
Stikordsregister	123
Sundhedsforsikring	10
Svagelighed	40
Sygdom	21; 24; 25; 26; 27; 29; 42; 50; 52; 63; 64; 65
Søgnehellighed	25; 33

## T

Tidløn	6; 20
--------	-------

Tidsfrister _____	77
Tillidsmand _____	12; 14; 17; 21; 42; 72; 73; 74; 75
Tillidsmandsregler _____	49; 72
Tillæg ved skiftende arbejdssteder _____	8; 24; 26; 27; 29
Tilskadekomst _____	21; 25; 26; 31; 40; 42; 65
Timeløn _____	6; 11; 15; 20; 24; 26; 27; 29; 49; 50; 51; 52; 55; 56; 63; 64

## U

Uddannelse _____	4; 22; 29; 35; 37; 42; 51; 68; 73
Uddannelsesfonde _____	38
Udearbejde _____	29; 48; 51
Udenlandsk arbejdskraft _____	4; 5
Uenighed _____	76
Ugentlig arbejdstid _____	13
Underentrepriseforhold _____	117
Uoverensstemmelser _____	50; 53

## V

Valg af tillidsmand _____	42; 72
Varierende ugentlig arbejdstid _____	13
Varighed _____	19; 22; 51; 59
Varsel _____	17; 19; 20; 21; 50; 53; 65; 73; 74; 75
Varsling af afspadsering _____	17
Vederlag til tillidsrepræsentanter _____	71
Velfærdsforanstaltninger _____	8; 41
Ventilationsområdet _____	109
Videreuddannelse _____	4; 22; 51
Voksenlærling _____	60; 62; 63; 64
Voldgift _____	77; 78
Værktøj _____	21
Værnefodtøj _____	110