

Indholdsfortegnelse

Punkt 1 -	Overenskomstens anvendelse	3
Punkt 2 -	Ansættelse.....	4
Punkt 3 -	Lønforhold	6
Punkt 4 -	Pension	8
Punkt 5 -	Lønbetaling	10
Punkt 6 -	Arbejdstid	12
Punkt 7 -	Rådighedsvagt	14
Punkt 8 -	Overarbejde	16
Punkt 9 -	Forskudt arbejdstid	18
Punkt 10 -	Opsigelse og vejrlig	19
Punkt 11 -	Sygdom	22
Punkt 12 -	Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom	24
Punkt 13 -	Graviditets- barsels- og fædreorlov	25
Punkt 14 -	Barns første sygedag	27
Punkt 15 -	Ferie	29
Punkt 16 -	Feriefridage	31
Punkt 17 -	Søgne- og helligdage	32
Punkt 18 -	Efteruddannelse	35
Punkt 19 -	Uddannelsesfonde	38
Punkt 20 -	Sociale kapitler	39
Punkt 21 -	Velfærdsforanstaltninger	40
Punkt 22 -	Oversigt over anvendelse af anciennitet	41
Punkt 23 -	Rejsearbejde – uden overnatning (“zonepenge”)	42
Punkt 24 -	Udearbejde – med overnatning	46
Punkt 25 -	Funktionærlignende ansættelse	47
Punkt 26 -	Løn og arbejdsforhold for lærlinge	51
Punkt 27 -	Samarbejde og information	62
Punkt 28 -	Tillidsmændene og det lokale arbejde	63
Punkt 29 -	Tillidsmandsregler	64
Punkt 30 -	Lokale aftaler	66
Punkt 31 -	Regler for behandling af faglig strid	67
Punkt 32 -	Overenskomstens varighed	70
Bilag 1 –	Ferielov gældende pr. 1. september 2020	71
Bilag 2 –	Misforhold ved lønfastsættelsen	86
Bilag 3 –	Overgang til ny ferielov, herunder ny ordning for feriefridage og børneomsorgsdage	87

Bilag 4 - Arbejdsmarkedspension	88
Bilag 5 - Arbejdsfordeling.....	89
Bilag 6 – Protokollat vedr. arbejdsmiljøudvalg	91
Bilag 7 – Natarbejde og helbreds kontrol	93
Bilag 8 – Omgåelse af overenskomsten	94
Bilag 9 – Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer	95
Bilag 10 – Kommissorium om social dumping	96
Bilag 11 – Udenlandsk arbejdskraft	97
Bilag 12 - Underentrepriseforhold.....	98
Bilag 13 – Protokollat uden for overenskomsten om udlevering og anvendelse af værnefodtøj	99
Bilag 14 - Senioraftale	100
Bilag 15 – Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes adgang til IT-faciliteter	102
Bilag 16 – Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	103
Bilag 17 – Organisationsaftale om databeskyttelse.....	104
Bilag 18 – Forståelsesprotokollat vedr. systematisk overarbejde	105
Bilag 19 – Grøn Omstilling.....	106
Bilag 20 – Udvalg om funktionæroverenskomst.....	107
Bilag 21 – Implementering af Ligelønsloven	108
Bilag 22 – Forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område	110
Stikordsregister	111

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 Arbejdsgiverne 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 Arbejdsgiverne 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 Arbejdsgiverne.

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

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

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 Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår.

Såfremt en udenlandsk virksomhed indmelder sig i TEKNIQ Arbejdsgiverne, 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, nævnte feriegaranti 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 og lov om udstationering af lønmodtagere mv., jf. lovbekendtgørelse nr. 1144 af 14. september 2018 med senere ændringer.

Stk. 7: Ansættelseskodeks

Overenskomtparterne 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.

Stk. 1: Minimalløn

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

Stk. 1 Minimalløn

Pr. 1. marts 2020 udgør minimallønnen kr. 122,10 pr. time

Pr. 1. marts 2021 udgør minimallønnen kr. 124,60 pr. time

Pr. 1. marts 2022 udgør minimallønnen kr. 127,10 pr. time

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. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i SH-/fritvalgsordningen i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 3: Produktivitetstillæg

Der betales produktivitetstillæg på 10 kr. Tillægget udbetales pr. produktive time. Dog betragtes tillægget som medregnet, når timebetaling overstiger minimalløn plus produktivitetstillæg.

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 2020 udgør tillægget pr. time kr. 9,75

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. time kr. 9,90

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. time kr. 10,05

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

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

Reparation, udskiftning eller rensning af:

1. Ledninger i jord.
2. Oliefyr 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/teknikrum.
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 2020 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 59,15

Pr. 1. marts 2021 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 60,10

Pr. 1. marts 2022 pr. dag udgør tillægget pr. dag kr. 61,05

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

Overenskomsterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne – jf. Bilag 21.

Stk. 10: Integration af smudstillæg for skiftende arbejdssteder i timelønnen

Efter lokalaftale, jf. punkt 30, stk. 3, kan arbejdsgiveren som fast del af timelønnen indregne smudstillæg iht. stk. 6 og/eller tillæg for skiftende arbejdssteder iht. punkt 3, stk. 7 i medarbejderens timeløn. Dette skal fremgå af medarbejderens ansættelseskontrakt eller tillæg til ansættelseskontrakten. Hvis det efter nærværende bestemmelse aftales at indregne et eller begge tillæg i medarbejderens timeløn, skal det eller de anførte tillæg betales under sygdom iht. punkt 11, stk. 2.

Punkt 4 - Pension

Stk. 1: Pensionsbidrag

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.

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

a. 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.

b. Pensionsbetaling efter folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne for kritisk sygdom og sundhedsordningen gælder i mindst 12 måneder uagtet medarbejderen vælger ikke at opspare til pension efter medarbejderen har passeret sin folkepensionsalder.

c. Pensionsbidrag af sygeferiegodtgørelse

Der beregnes sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension. Både arbejdsgiverens og medarbejderens eget pensionsbidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionsselskabet.

Arbejdsgiverens pensionsbidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen. Medarbejderens andel fradrages i sygeferiegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

Stk. 2: Optrappingsordning

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der inden indmeldelsen i TEKNIQ Arbejdsgiverne 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 Arbejdsgiverne 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 protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og forbundet efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Stk. 3: Pension til medarbejdere i flexjob

Medarbejdere, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervsevne beskæftiges i et tilskudsberettiget flexjob, og som på ansættelsestidspunktet er omfattet af/medlem af en eller flere pensionsordninger 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 medarbejderen, 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 træffes nødvendige gensidige aftaler, der muliggør fravigelser af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Stk. 4: Sundhedsordning

Der er i PensionDanmark etableret en sundhedsordning for pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Virksomheden betaler forsikringspræmien.

Men hensyn til lærlinge henvises til overenskomstens Punkt 26, stk. 9 - 12.

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: Månedsvi lønudbetaling

Lønnen kan omlægges til månedsvi lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles skriftligt med mindst 2 måneders varsel.

Der udbetales et acontobeløb svarende til en 14 dages løn på det tidspunkt, 14-dageslønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Medmindre andet aftales opgøres timer, tillægsydelse mv., til og med den lønningsuge hvori den 20. i hver måned indgår, således at udbetaling kan finde sted som ovenfor anført.

Medarbejderen oplyses skriftligt om periodisering for lønberegningen.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

Arbejdsgiveren leverer en let forståelig Lønspecifikation.

Stk. 3: Lønseddel

Lønsedlen skal som minimum indeholde:

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

Stk. 4: Arbejdssedler

For at lønudbetalingen kan finde sted til tiden, er medarbejderne forpligtede til at fremsende arbejdssedler dagligt samt ugesedler så disse er arbejdsgiverne i hænde mandag morgen senest ved arbejdstids begyndelse. Hvis der anvendes elektronisk indberetning af arbejdstid, skal medarbejderen modtage kopi af sin indberetning på den e-mailadresse, som medarbejderne har oplyst til arbejdsgiveren, eller via e-Boks.

Der skal i den elektroniske indberetning være mulighed for at indberette alle løndele, herunder genetillæg, betaling for rejsetid m.m. Dette kan ske ved afkrydsningsmuligheder og fritekstfelter.

I de tilfælde hvor der ikke benyttes elektronisk indberetning, udleverer arbejdsgiveren arbejdssedler. Medarbejderen udfylder disse til arbejdstids ophør og afleverer dem til arbejdsgiveren på den af parterne aftalte måde.

Stk. 5: 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. 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, medmindre 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 afslutningstidspunkt 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 lokal aftale indgået med en tillidsrepræsentant valgt jf. Punkt 29 kan det mellem den enkelte medarbejder og virksomheden aftales, at pensionsbidrag jf. Punkt 4, stk. 1, bidrag til SH/Fritvalgs-konto 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.

Stk. 7: 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.

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.

Stk. 4: Betaling for rådighedsvagt

For rådighedsvagter betales:

Pr. 1. marts 2020

- a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 21,25
- b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 26,60

Pr. 1. marts 2021

- a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 21,55
- b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 27,05

Pr. 1. marts 2022

- a) vagttimer på hverdage udgør tillægget pr. time kr. 21,90
- b) vagttimer på søn, hellig- og fridage udgør tillægget pr. time kr. 27,50

a. Ugentlig betaling for rådighedsvagt

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end:

Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. uge kr. 1.064,05

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. uge kr. 1.081,10

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. uge kr. 1.098,40

Stk. 5: Udkald uden for rådighedsvagt

Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. udkald kr. 134,05

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. udkald kr. 136,20

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. udkald kr. 138,40

Stk. 6: 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. 7: Udskydelse af daglig hviletid i forbindelse med rådighedsvagt

Arbejdsgiveren og medarbejderne kan, i de tilfælde hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgå en skriftlig aftale om, at når medarbejderne kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

Aftaler indgået i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til punkt 30.

Stk. 8: Telefonisk rådgivning

Betaling for telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

Stk. 9: 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 2020 udgør tillægget kr. 40,50

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 41,15

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 41,80

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 2020 udgør tillægget kr. 113,50

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 115,30

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 117,15

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.

Sygdom er 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, medmindre parterne lokalt er enige om et andet varsel eller anden aftale. Varslet bortfalder i fratrædelsessituationer, idet alt opsparet, herunder ikke-afspadseringspligtigt overarbejde, afspadseres inden fratræden. Afspadsering kan finde sted i opsigelsesperioden.

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 førstkommande lønudbetalingsdag.

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

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

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 lokalaftale 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 – afspadseres 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 18.

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 lønningsuge, 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 2020 udgør tillægget pr. time kr. 22,30

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. time kr. 22,65

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. time kr. 23,00

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 2020 udgør tillægget pr. time kr. 43,80

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. time kr. 44,50

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. time kr. 45,20

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.

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 tidløn).

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 arbejdsugens 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 fraværperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst. Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværperioden er berettiget til dagpenge i henhold til Sygedagpengeloven.

Stk. 7a: Opsigelser i større omfang under sygdom

Ved afskedigelser af større omfang kan opsigelse finde sted under sygdom. Det er dog en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af den til enhver tid gældende lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

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 uddannelses tilbud, 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. Efteruddannelse i opsigelsesperioden

Er det ikke muligt at gennemføre uddannelsen inden fratrædelsen, kan den gennemføres i en periode på op til 3 måneder efter fratrædelsen med støtte fra VVS-branchens kompetencefond.

Det forudsættes, at denne aktivitet gennemføres med offentlig støtte og godtgørelse (VEU-godtgørelse). Bestemmelsen træder først i kraft, når denne forudsætning er tilvejebragt.

Det aftales, at VVS-branchens kompetencefond inden for en årlig ramme kan yde støtte hertil. Støtten kan max. udgøre et beløb svarende til forskellen mellem 85 % af hidtidig løn og den offentlige godtgørelse

c. Vejledning

Medarbejdere, som afskediges med overenskomsternes opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen 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 vejrmæssige forhold eller materialemangel i henhold til vejledning til bekendtgørelse om dagpengedagtgørelse.

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, medmindre der foreligger tvingende årsager.

Stk. 1: Sygdom

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

Stk. 2: Definition af timeløn under sygdom

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

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

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

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 3: Tilbagefald på grund af samme sygdom

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 2 uger fra fraværperiodens udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra den 1. fraværsdag 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

Medarbejderen har ret til sygeferiegodtgørelse i henhold til ferieloven. Ferieloven er optrykt som bilag 1¹.

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.

¹ Frem til og med den 31. august 2020 gælder den gamle ferielov (lovbekendtgørelse 1177 af 9. oktober 2015). Den gamle ferielov kan findes på retsinformation.dk eller i de gamle overenskomster, hvor den er optrykt som bilag 1. Overenskomsterne kan tilgås via blikgrør.dk eller teknik.dk.

Stk. 7: Periodens længde for søgnehelligdagsgodtgørelse

Søgnehelligdagsgodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage og for sammenlagt højst 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.

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 9 uger. Det er dog en forudsætning, at medarbejderen genoptager arbejdet, hvis lægen har tilladt det.

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

Timelønningen 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.

Lønningen 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 forsikringsselskab.

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.

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 pr. time er pr. 1. marts 2020 kr. 148,00 pr. time

Den maksimale sats forhøjes:

Pr. 1. marts 2021 kr. 150,50 pr. time

Pr. 1. marts 2022 kr. 153,00 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.

For forældreorlov der påbegyndes 1. juli 2020 eller senere gælder følgende:

Under samme betingelser som angivet i stk. 1 a. og inden for 52 uger efter yder arbejdsgiveren løn under forældreorlov i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har moderen ret til at holde 5 uger og faderen ret til at holde 8 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Orloven skal varsles med 3 uger forud for orlovens begyndelse, og hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Betaling under forældreorlov svarer til løn under sygdom, dog max. 181,50 kr. pr. time.

Den maksimale sats forhøjes

Pr. 1. juli 2021 max. 184,00 kr. pr. time.

Pr. 1. juli 2022 max. 186,50 kr. 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 Arbejdsgiverne 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 1. og 2. sygedag

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

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

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

Stk. 2: Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet og ansatte under uddannelse, der har ret til frihed iht. stk. 1, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til sådanne lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg i forbindelse med børns sygdom afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin SH-konto iht. Punkt 17, stk. 2, idet der dog aldrig kan udbetales mere end det til enhver tid henlagte beløb.

Stk. 3 : 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 pr. time er pr. 1. marts 2020 kr. 148,00 pr. time

Den maksimale sats forhøjes:

Pr. 1. marts 2021 kr. 150,50 pr. time

Pr. 1. marts 2022 kr. 153,00 pr. time

Stk. 4: 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. 5: Børneomsorgsdage

Reglerne vedrørende børneomsorgsdage for perioden 1. maj 2020 - 31. december 2020 findes i bilag 3.

Medarbejdere, der har ret til barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Der kan højest holdes 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, 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.

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 medarbejderen har anmodet om udbetaling via Feriepengeinfo senest 5 uger før ferieperioden. Ved senere anmodning om udbetaling, skal feriegodtgørelsen senest udbetales 1 uge efter anmodning.

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 Arbejdsgiverne garanterer for ferie samt søgne- og helligdagsgodtgørelse.

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

Stk. 7: Afholdelse af ferie i timer

Der kan træffes skriftlig lokalaftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfrie dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 8: Opgørelse af feriegodtgørelsen ved fratræden

Ved fratræden opgøres feriegodtgørelsen, og medarbejderen oplyses om tilgodehavende feriedage og feriegodtgørelse.

Arbejdsgiveren indberetter feriegodtgørelsen og optjente feriedage til indkomst iht. Bekendtgørelse om Ferie. Af denne følger, at hvis lønperioden slutter senest mellem den 1. og den 15. i måneden, skal indberetningen ske inden udgangen af samme måned. Hvis lønperioden slutter mellem den 16. og indtil udgangen af måneden, skal indberetningen ske senest den 15. i den efterfølgende måned.

Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere eller rette fejlagtige eller mangelfulde oplysninger om feriedage og

feriegodtgørelse, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger gentagne påtaler om brud på bestemmelserne i denne paragraf, eller eventuelle mangler og fejl har påført den ansatte konsekvenser i ansættelsesforholdet.

Punkt 16 - Feriefridage

Stk. 1: Feriefridage

Reglerne vedrørende feriefridage for perioden 1. maj 2020 - 31. december 2020 findes i bilag 3.

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage i hvert kalenderår. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret. Feriefridagene kan varsles placeret efter samme regler som placering af restferie jf. Ferieloven.

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

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

Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 1.200,00.

For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700,00.

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.

Stk. 1: Opsparing til søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage

- a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens SH-konto 10 %, som dækker forskudsbetaling på SH-dage og feriefridage. Overskydende saldo udbetales med den sidste lønudbetaling i kalenderåret, medmindre medarbejderen inden den 1. december har meddelt, at han ønsker det indsat på pensionsordningen.
- b. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.
1. marts 2022 til 3,0 pct.

- c. Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget efter stk. 1, litra b udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om SH-/fritvalgsordningen muligheder.

Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til SH-/fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.

Der er enighed om, at medarbejderen kan vælge mellem følgende anvendelsesmuligheder:

1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage
2. Pension (meddelelse skal gives senest 1. december)
3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)
4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

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. 1200,00 pr. dag.

For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 700,00.

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 helligdags-opsparing

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, medmindre 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 førstkomende lønudbetaling.

Stk. 8: Garantiordning

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

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

Det i stk. 1 fastsatte bidrag til SH-/fritvalgskontoen er sammensat på følgende måde:

	Søgne-/helligdage	Feriefridage	Fritvalg	SH- og fritvalgsopsparing i alt
1. marts 2020	7,5 %	2,5 %	1 %	11 %
1. marts 2021	7,5 %	2,5 %	2 %	12 %
1. marts 2022	7,5 %	2,5 %	3 %	13 %

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der ikke forvejen har etableret en SH-/fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens SH-/fritvalgsordning efter nedenstående regler.

Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til SH-kontoen, der ligger ud over de nuværende 10 procentpoint.

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-konto efter pkt. 17, stk. 1, fraregnet de nuværende 10 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter pkt. 17, stk. 1.

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

For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 100 pct. i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

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

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

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

Stk. 1: Efteruddannelses- og kompetenceplanlægning

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne skal give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne er forpligtede til at deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for VVS-branchen.

Formål

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

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

VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2020.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) – dog max. 200 kr. pr. dag/1.000 kr. pr. uge – og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse. Hvis fondens formue overstiger 2 års indbetalinger, skal bestyrelsen træffe beslutning om ændrede tilskudskriterier eller nedsat indbetaling.

Parterne er enige om, at Fonden administreres af EI- og VVS-branchens Uddannelsessekretariat (EVU).

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2020 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2021 til kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2021.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, så det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

Stk. 2: Ret til efter- og videreuddannelse

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

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

a.

Kurser iværksat i medfør af Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser gennem VVS-branchens Uddannelsessekretariat (EVU). Såfremt overenskomstpakterne er enige, kan bestemmelsen omfatte andre faglige kurser. Lønnen under efter- og videreuddannelse andrager den i virksomheden gældende timeløn. Virksomheden modtager gennem AUB det offentlige tilskud.

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

b.

Selvvalgt uddannelse under forudsætning af 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/1.000 kr. pr. uge. Virksomheden modtager gennem AUB et tilskud ved AMU-kurser.

Det med *kursiv* anførte udgår pr. 1. januar 2021.

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 løn-tabsgodtgørelsesniveau 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 brancherelevante.

- Private kurser af teknisk faglig karakter udbudt af leverandører og grossister m.v. Kurserne skal være brancherelevante i bred forstand og der må ikke være tale om studie-rejser.
- 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.

Stk. 3: Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i Punkt 10.

Stk. 1: VVS-branchens Uddannelsesfond

Overenskomstparterne har oprettet VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Fonden finansieres ved, at TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder indbetaler et beløb svarende til 75 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet.

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 overenskomstparterne, medmindre andet aftales.

Stk. 2: Bidrag til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, optrapning

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til VVS-branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 3: LO/DA Udviklingsfond

Arbejdsgiverbidraget til den af DA og LO oprettede Udviklingsfond udgør 45 øre pr. præsteret arbejdstime. LO's medlemmer modtager $\frac{3}{4}$ og DA's medlemmer $\frac{1}{4}$.

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 overenskomstmæssige 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 overenskomstmæssige vilkår.

Stk. 2: Unge og længerevarende ledige

I takt med regioners 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 14.

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

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

Punkt 23 - Rejsearbejde – uden overnatning ("zonepenge")

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

Stk. 7: Afbrydelse af arbejde

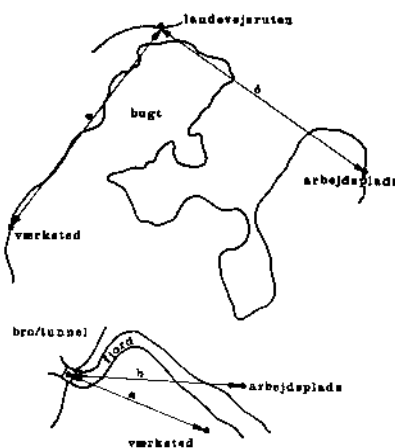
Såfremt et arbejde, for hvilket der ydes tillæg for rejsearbejde, afbrydes uden en af medarbejderen tilregnelig grund, betales tillæg for rejsearbejde for hele dagen. I modsat fald betales kun for de præsterede arbejdstimer.

Stk. 8: Måling af afstand i luftlinje

Vejlængder måles i luftlinje.

Måling af afstand i luftlinje sker ved anvendelse af det særlige måleprogram, der er udgivet af overenskomst-parterne i 2019. Afstandsmålinger foretaget mellem 2 adresser i måleprogrammet og kan ikke gøres til genstand for fagretslig behandling.

Hvor vejføringen bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden A/eller medarbejderens bopæl B til arbejdsstedet forøges med mere end 25 % i forhold til luftlinjen, måles afstanden i luftlinje mellem virksomheden A eller medarbejderens bopæl B og arbejdsstedet via et mellemliggende punkt på den nærmeste vejføring (se eks.). Uenighed omkring brug af et viapunkt kan behandles i det fagretslige system.



Stk. 9: Tillæg for rejsearbejde ved overarbejde

Der betales ikke tillæg for overarbejdstimer. Ved arbejde, der udføres ud over 75 km fra virksomhedens adresse, betales et beløb på 18,84 kr. pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud.

Stk. 10: Satser

Afstand		Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde	Tillæg for rejsearbejde
Km over	Km t.o.m	øre/time.	øre/time.	øre/time.
		2020	2021	2022
7	10	935	950	965
10	13	1310	1330	1350
13	16	1665	1690	1720
16	20	2165	2200	2235
20	25	2730	2775	2820
25	30	3175	3225	3275
30	35	3475	3530	3585
35	40	3675	3735	3795
40	45	3985	4050	4115
45	50	4370	4440	4510
50	55	4725	4800	4875
55	60	5105	5185	5270
60	65	5480	5570	5660
65	70	5855	5950	6045
70	75	6230	6330	6430
75	og her- over	8365	8500	8635

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

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

Stk. 12: Anvendelse af måleprogram

Forudsætningen for at anvende det særlige måleprogram er, at de to punkter for beregning af tillæg for rejsearbejde har en postadresse, der forefindes i programmet. Hvor det ikke lader sig gøre at finde et arbejdsstedets postadresse i programmet, er det midten af arbejdsstedets matrikelnummer, der er gældende.

Hvis der er tale om ledningsarbejder eller andre opgaver, hvor arbejdsstedet ikke refererer til et konkret matrikelnummer, måles der fra skurvognens placering.

Stk. 13: Udgifter til færge eller bro

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

Stk. 14: Regulering af tillæg for rejsearbejde

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

D – Befordringsgodtgørelse

Stk. 15: 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 forætning 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.

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 Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejder-forbundet 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 opsigelsesvarslerne 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/afspadsering 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 funktionær-lignende 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 § 16. Ferieloven er optrykt som bilag 1.

Stk. 16: Søgne- og helligdage

Der gives fuld løn på søgne- og helligdage og andre arbejdsfri 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 og opsparingskonto

Reglerne vedrørende feriefridage for perioden 1. maj 2020 - 31. december 2020 findes i bilag 3.

Den enkelte medarbejder har i hvert kalenderår ret til at holde indtil 5 feriefridage med betaling svarende til sædvanlig løn fra opsparingskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen. Feriefridagene tildeles den 1. januar til afholdelse i kalenderåret.

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

Feriefridagene kan varsles placeret efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår 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 2019 på 6,35 %

Medarbejderen kan vælge at bruge indestående på opsparingskontoen i følgende tilfælde:

1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage
2. Pension (meddelelse skal gives senest 1. december)
3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)
4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

a) Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.
1. marts 2022 til 3,0 pct.

b) Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget i litra a) udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Medarbejderen kan vælge at bruge indestående på opsparingskontoen i følgende tilfælde:

1. Løn i forbindelse med børneomsorgsdage
2. Pension (meddelelse skal gives senest 1. december)
3. Seniorfridage (for medarbejdere, der opfylder betingelserne herfor)
4. Fravær i forbindelse med børns lægebesøg m.v.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om opsparingskontoens muligheder.

Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til opsparingskontoen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af disse bidrag.

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 feriefridage 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 Arbejdsgiverne.

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 blikkenslager og VVS.

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 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1	67,30 kr.	68,40 kr.	69,60 kr.
2	77,60 kr.	78,90 kr.	80,25 kr.
3	97,80 kr..	99,45 kr.	100,15 kr.
4	111,30 kr.	113,20 kr.	115,15 kr.
5 (EUX*)	122,25 kr.	124,30 kr.	126,45 kr.

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

Alle lærlinge indplaceres på løntrin 1. Efter 1 år på det pågældende trin sker oprykning til næste løntrin. Lærlinge, der inden ansættelsen har gennemgået grundforløbet, oprykkes efter ½ år til trin 2. Herefter oprykkes lærlingene til næste trin, hvert år indtil sluttrin.

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 Arbejdsgiverne, aflønnes med ovennævnte satser.

Trin	1.marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1	71,30 kr.	72,50 kr.	73,75 kr.
2.	80,85 kr.	82,25 kr.	83,60 kr.
3.	86,85 kr.	88,35 kr.	89,85 kr.
4.	100,60 kr.	102,30 kr.	104,05 kr.
5.	121,60 kr.	123,65 kr.	125,75 kr.

Stk. 4: Aflønning af rustfast industrimontørlærlinge

Trin	1.marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1	71,20 kr.	72,30 kr.	73,60 kr.
2.	80,80 kr.	82,00 kr.	83,30 kr.
3.	86,80 kr.	88,20 kr.	89,60 kr.
4.	100,50 kr.	102,10 kr.	103,70 kr.
5.	121,45 kr.	123,40 kr.	125,40 kr.

Stk. 5: Lærlinge med nedsat uddannelsestid

Overenskomstparterne opfordrer praktikvirksomhed og lærling til gennem den tekniske skole hurtigst muligt at søge om kompetenceafklaring. Hvor en indgået uddannelsesaftale kompetenceafklares indenfor de første 6 måneder af uddannelsens forløb gælder følgende:

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

Eksempel: Restlæretiden er 3 år og 2 måneder ved en normal 4-årig uddannelse. Reduktionen er på 10 måneder. Aflønningen skal da være 2 måneder på løntrin 1. Derefter følges lønskalaens øvrige trin.

Hvor en lærling i en tidligere indgået uddannelsesaftale bliver kompetenceafklaret senere end angivet i afsnit 2, afkortes betalingen med de sidste lønsatser, svarende til den afkortede læretid.

Stk. 6: Aflønning af voksenlærlinge

Lærlinge, der påbegynder 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. Betaling for voksenlærlinges deltagelse i akkord kan ikke udgøre mindre end betalingen for almindelige lærlinge med samme restlæretid. Voksenlærlinge skal dog altid som minimum aflønnes iht. Punkt 3, stk. 1.

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 timeløns-aftale, afregnes lærlingen for hele akkordperioden med ovennævnte forholdstal x den aftalte timefaktor for arbejdet. Lærlingetimer omregnes til sven-detimer i henhold til ovennævnte faktorer. Se i øvrigt priskuranterne.

Stk. 8: Lærlinges opsparingskonto

Af den ferieberettigede løn opsparer lærlingen følgende på en særlig opsparingskonto:

Pr. 1. marts 2020 på 7,50 %

Pr. 1. marts 2021 på 8,50 %

Pr. 1. marts 2022 på 9,50 %

I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af opsparingen.

Hvis ikke andet aftales mellem virksomheden og lærlingen, udbetales det indestående beløb ved årets udgang på samme måde som det sker med SH-opsparingen iht. overenskomstens Punkt 17, stk. 6. I det tilfælde hvor lærlingen er omfattet af arbejdsmarkedspensionen hos PensionDanmark, kan lærlingen således vælge at få restbeløbet udbetalt eller helt eller delvist indbetalt til pensionsionselskabet.

Voksenlærlinge

Ovenstående er ikke gældende for voksenlærlinge, der følger bestemmelserne i overenskomstens Punkt 17 i sin helhed.

Stk. 9: Pension

Pensionsregler frem til 1. september 2020:

Lærlinge under 20 år er ikke omfattet af pensionsordningen, men omfattes af forsikringsordningen iht. Punkt 26, stk. 12.

Med virkning fra den lønperiode, hvori lærlingen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet gælder pensionssatserne i VVS-overenskomstens Punkt 4, stk. 1a, dvs. henholdsvis 8 % fra virksomheden og 4 % fra medarbejderen, i alt 12 %. Påbegynder lærlingen sin uddannelsesaftale efter det fyldte 20. år, og er pågældende tidligere optaget i VVS-overenskomstens pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspension eller firmaaftalt pensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lærlingen fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

Pensionsregler fra 1. september 2020:

Med ikrafttræden pr. 1. september 2020 omfattes lærlinge af VVS-overenskomstens pensionsordning, når de fylder 18 år og har minimum 2 måneders anciennitet.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, dvs. i alt 6 %. Virksomheden afholder udgifterne til forsikringsordningen, der mellem parterne er aftalt til at udgøre 0,15 %.

Satserne forhøjes til dem i VVS-overenskomstens Punkt 4, såfremt pensionsbetalingen for 18 og 19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 12, bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i Punkt 26, stk. 12.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger alene bestemmelserne om pension i overenskomstens Punkt 4.

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.

Præmien udgør en imellem organisationerne aftalt procentdel (pt. 0,15 %) i tillæg til det overenskomstaftalte pensionsbidrag.

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 Sundheds-ordning.

Ordningen 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 Arbejdsgiverne 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: Lærlinges overtidsbetaling

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte svende.

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid:

Pr. 1. marts 2020 kr. 40,50

Pr. 1. marts 2021 kr. 41,15

Pr. 1. marts 2022 kr. 41,80

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 2020 kr. 88,45
Pr. 1. marts 2021 kr. 89,85
Pr. 1. marts 2022 kr. 91,30

Stk. 14: Lærlinges smudstillæg

Smudstillæg betales ved arbejde anført i overenskomstens punkt 3, stk. 6, samt i henhold til gældende prislistes, med følgende satser:

Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget pr. time kr. 9,75
Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget pr. time kr. 9,90
Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget pr. time kr. 10,05

Der betales for mindst 3 timer pr. dag.

Voksenlærlinge

Der gælder samme bestemmelser for voksenlærlinge

Stk. 15: Lærlinges vejpenge

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

Skal lærlingen møde på en udearbejdsplads til arbejdstids begyndelse betales merudgifter eller mertid ved transport mellem bopæl og udearbejdspladsen af virksomheden, hvis afstanden medfører ekstra udgifter eller længere transport for lærlingen i forhold til den daglige transport mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Godtgørelsen for eventuelle merudgifter beregnes i forhold til den billigste rute med kollektive transportmidler fra bopæl til udearbejdssted, som findes på www.rejseplanen.dk.

Eventuel mertid i forhold til rejsetid mellem bopæl og udearbejdsplads betales med normal lærlingeløn og beregnes i henhold til www.rejseplanen.dk.

Beregningen foretages ud fra lærlingens bopæl og virksomhedens værkstedsadresse ved start på udearbejdspladsen. Hvis lærlingen skifter bopæl eller virksomheden flytter, vil det først få virkning for beregningen, hvis lærlingen skifter udearbejdsplads.

Såfremt lærlingen vælger en anden transportform til udearbejdspladsen end den anviste efter rejseplanen, som afstedkommer merudgifter betales disse af lærlingen. Er transporttiden længere, er dette arbejdsgiver uvedkommende.

Såfremt virksomheden efter aftale med lærlingen stiller motorkøretøj til rådighed, betales der ikke godtgørelse efter www.rejseplanen.dk. Der betales dog for mertid (opgjort efter rejseplanen.dk), hvis transporttiden øges i forhold til transporttiden mellem bopæl og virksomhedens værkstedsadresse.

Såfremt lærlingen indgår aftale med virksomheden om brug af eget køretøj i virksomhedens tjeneste, godtgøres lærlingen efter statens takster for kørselsgodtgørelse.

Både almindelige lærlinge og voksenlærlinge omfattes af gældende lokalaftaler, hvis det udtrykkeligt fremgår af lokalaftalen, at den også omfatter lærlinge.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger VVS-overenskomstens Punkt 23 mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet. Dog betales en voksenlærling med 70% af svendenes tillæg for rejsearbejde.

Ved transport udover 40 km betales samme beløb, som er gældende for svendene.

Stk. 16: Befordringsgodtgørelse under skoleophold

Virksomheden godtgør lærlingenes 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 bopæl/indkvarteringssted.

Hvis virksomheden anviser lærlingen til en anden skole, der ikke er den tætteste skole på lærlingens bopæl, betaler virksomheden befordringsgodtgørelse.

Vælger lærlingen at følge undervisningen på en anden skole end den, der ligger tættest på lærlingens bopæl, betaler virksomheden ikke befordringsgodtgørelse.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne indskrives på skolen og/eller deltage i undervisningen på en skole, der ligger tættere på lærlingens bopæl end den skole, hvor den pågældende går.

Der skal i videst mulige omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes efter aftale med virksomheden.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette muligt, anvendes rejsekort, periodekort og lign.

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats, jf. lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag, når den samlede skolevej er 20 km eller derover

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt ovennævnte afstandsbestemmelser er opfyldt.

Nødvendigt forskud til afholdelse af befordringsudgifterne udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Lærlinge, der har været rejst hjem fra skolen, skal være tilbage ved begyndelsen af den følgende undervisningsdag.

Det er en forudsætning for betaling af befordringsgodtgørelse under skoleophold, at virksomheden kan modtage refusion i henhold til Lov om Arbejdsgivers Uddannelsesbidrag til hel eller delvis dækning af virksomhedens afholdte udgifter.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 17: 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 Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Stk. 18: 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 Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet Punkt 17, stk. 2.

(Regler frem til den 30. april 2020)

Stk. 18a: 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 compensation svarende til fuld løn for ubrugte feriefridage.

Lærlinge har ret til feriefridage efter samme regler som ferielovens § 9, dvs. at lærlinge, der er ansat inden 1. juli i et ferieår, har ret til 5 feriefridage i dette ferieår. Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere, har lærlingen krav på 5 feriefridage i det efterfølgende ferieår.

Voksenlærlinge

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

(Fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020)

Stk. 18b: Feriefridage

I perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020 har lærlinge ret til 3,33 feriefridage. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie. På lærlingenes opsparingskonto indsættes fra 1. marts 2020 2,4 % af den ferieberettigede løn til dækning af betalingen for de 3,3 feriefridage. Feriefridagene kan afvikles i timer.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne om feriefridage jf. bilag 3.

(Regler fra den 1. januar 2021 og frem)

Stk. 18c: Feriefridage

Pr. 1. januar tildeles lærlingen 5 feriefridage. Feriefridagene afholdes i perioden 1. januar til den 31. december. På lærlingenes opsparingskonto indsættes 2,4 % af den ferieberettigede løn til dækning af betaling af 5 feriefridage, og lærlingen får udbetalt et beløb svarende til sin sædvanlige løn på tidspunktet for afholdelse af en feriefridag fra kontoen. Der kan aldrig udbetales mere end det til enhver tid hensatte beløb. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie.

Voksenlærlinge

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

(Regler fremtil den 31. august 2020)

Stk. 19a: Ferie og feriebetaling

Lærlinge er 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 opsparet 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

(Regler fra den 1. september 2020 og frem)

Stk. 19b: Ferie og feriebetaling

Lærlinge er omfattet af ferielovens regler. Under ferie ydes der en feriegodtgørelse på 12½ % af den samlede ferieberettigede løn. Lærlinge har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Virksomheden betaler fuld løn under ferie i det omfang, lærlingen ikke har optjent feriegodtgørelse.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden 2. september til den 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra 1. november til den 30. juni, har lærlingen ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Voksenlærlinge

Der gælder samme bestemmelser for voksenlærlinge

Der henvises til Bilag 3 om reglerne for opsparing og udbetaling af feriegodtgørelse i overgangsperioden fra 1. maj til 31. august 2020.

Stk. 20: Feriepengegaranti

Lærlinge er omfattet af TEKNIQ Arbejdsgivernes feriepengegaranti. Feriegodtgørelse indberettes til Feriepengeinfo.dk. Feriepengegarantien omfatter også lærlinges særlige opsparingskonto, jf. Punkt 26, stk. 8.

Stk. 21: 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 Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet – Punkt 13. Lærlingen modtager sin sædvanlige løn under graviditets-, barsels- og forældreorlov, og virksomheden modtager dagpengerefusion. Refusionen kan dog ikke overstige den udbetalte løn.

Voksenlærlinge

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

Stk. 22: 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 Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i Punkt 3, stk. 1.

Stk. 23: Barns 1. sygedag

Lærlinge har ret til frihed med fuld løn ved barns 1. sygedag efter samme regler som i punkt 14 stk. 1 og 2.

Voksenlærlinge

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

Stk. 24: Barns hospitalsindlæggelse

Lærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse – jf. Punkt 14, stk. 4, i overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne 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. 25: Frihed til session

Der gives den fornødne frihed til session med fuld løn.

Stk. 26: Lægebesøg

Lærlinges lægebesøg, tandlægebesøg etc. bør 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. 27: Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj

Læremesteren udleverer passende sikkerhedsfodtøj til lærlingen. Sikkerhedsfodtøjet fornyes i uddannelsesstiden 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. 28: Svendeprøven

Hvis lærlingen ikke består svendeprøven, foretages en forlængelse af uddannelsesstiden efter ansøgning til Det Faglige Udvalg. Lærlingen aflønnes i forlængelsesperioden med sidste års lærlingesats iht. Punkt 26, stk. 2, 3, 4 eller 6.

Stk. 29: Løn under forlænget uddannelsestid

Forlænges uddannelsestiden med Det Faglige Udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, er betalingen i den forlængede uddannelsestid satsen for 4. år og derover. For EUX-lærlinge dog satsen for 5. år.

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

Stk. 30: 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. 31: Opsigelse af uddannelsesaftale

En indgået uddannelsesaftale kan opsiges af begge parter uden varsel og uden grund i prøvetiden. Efter prøvetidens udløb, kan uddannelsesaftalen kun ophæves iht. erhvervsuddannelseslovens regler.

Stk. 32: 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. Tilsidesættelse af denne pligt kan medføre erstatningspligt for arbejdsgiveren eller boet.

Stk. 33: FGU

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

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

Stk. 34: Kostskole

Når en lærling tager ophold på en kostskole i læretiden, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem, i henhold til gældende regler om mere end 5 kvarters transporttid hver vej mellem hjem og nærmeste skole, afholder AUB udgifterne hertil.

Forlanger virksomheden, at en lærling under skoleophold skal tage ophold på en kostskole, efter reglerne om frit skolevalg, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole i henhold til gældende regler, skal virksomheden godtgøre lærlingen forøgede udgifter i alt til skoleophold og befordring.

Virksomheden udbetaler nødvendigt forskud forud for skoleopholdets påbegyndelse.

Hvis en lærling efter eget ønske tager ophold på kostskole, hvor det ellers var muligt at benytte en anden nærmere beliggende skole, i henhold til gældende regler, afholder lærlingen udgifterne til ophold m.v. samt befordring. Udgifter, som er afholdt af virksomheden, kan trækkes i et rimeligt omfang af lærlingens løn.

Refusion af skolehjemsudgifter betales af AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Stk. 35: Arbejdsdrenge, forpraktik og mentorordning

Arbejdsdrenge under 18 år

Virksomhederne har adgang til at ansætte arbejdsdrenge frem til deres fyldte 18. år til forefaldende arbejde, der ikke er indeholdt i fagets uddannelsesbekendtgørelse i perioder af begrænset varighed.

Arbejdsdrenge under 18 år aflønnes pr. time med:

Pr. 1 marts 2020, kr. 70,35

Pr. 1. marts 2021, kr. 71,80

Pr. 1. marts 2022, kr. 73,20

Herudover følges de samme bestemmelser, som er gældende for almindelige lærlinge under punkt 26, stk. 1, 9, 11, 17, 16, 25, 27 og 31 for hvad angår arbejdstid, tillæg mv.

Arbejdsdrenge på fuldtidsansættelse (min. 29,6 timer pr. uge)

Fuldtidsansatte arbejdsdrenge skal tilbydes en uddannelsesaftale efter senest 6 måneder. Arbejdsdrenge er ikke forpligtede til at indgå den tilbudte uddannelsesaftale.

Arbejdsdrenge i fritidsjob (under 29,6 timer pr. uge)

Overenskomstparterne er enige om at unge, der igennem fritidsjob kommer i kontakt med branchen, vil styrke muligheden for den fremtidige rekruttering af lærlinge til faget.

Arbejdsdrenge, der ansættes i fritidsjob, kan alene beskæftiges og udføre arbejde på virksomhedens adresse.

Arbejdsdrenge der ansættes i fritidsjob kan tilbydes en uddannelsesaftale.

Stk. 35a 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 aftale om forpraktik mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Stk. 35b 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.

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

Virksomheden skal 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.

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.

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 tilbørligt 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, funktionær-lignende 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.

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

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.

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 mæglingsmøde 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.

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 uenigheden forhandles lokalt.

Hvis andet ikke er aftalt skriftligt mellem parterne, skal lokalforhandlingen være afholdt senest 10 arbejdsdage efter anmodningen om forhandling er fremsat. Virksomheden indkalder medarbejderen eller tillidsmanden til lokalforhandlingen. Der skal udfærdiges et referat af forhandlingen omhandlende uenigheden, som skal underskrives af begge parter.

Uenigheden skal så vidt muligt forhandles lokalt førend sagen kan videreføres til mægling jf. stk. 2.

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 unødig 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

Vægter 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 mæglingsmænd og voldgiftsmedlemmer

Det står organisationerne frit for, hvem de vil vælge til mæglingsmand 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, velfærd 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 2020, 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 2023.

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Henrik Fugmann

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

Henrik W. Petersen

Lov om ferie²

Kapitel 1

Almindelige bestemmelser

Lovens formål

§ 1. Loven skal sikre lønmodtagere ret til årlig ferie og feriebetaling.

Anvendelsesområde

§ 2. Ret til ferie og feriebetaling efter denne lov tilkommer enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjensteforhold (lønmodtager), jf. dog §§ 42-45.

Fravigelighed

§ 3. Bestemmelserne i dette kapitel, § 4, 2. pkt., § 6, stk. 1, og § 8, stk. 1, er ufravigelige. Kapitel 4 bortset fra § 21, stk. 1, 1. pkt., § 22, stk. 1, 1. pkt., § 23, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, 1. pkt., § 24, stk. 1, 1. pkt., og stk. 2, 1. pkt., og § 25 samt kapitel 5, 6, 7, 8, 10 og 11 er ligeledes ufravigelige, jf. dog stk. 4 og 5. Retten til betalt ferie kan ikke være mindre end fastsat i § 4, 1. pkt. Retten til ferie uden feriebetaling kan ikke være mindre end fastsat i § 15.

Stk. 2. Med undtagelse af hvad der følger af reglerne i stk. 3-6, kan bestemmelserne i denne lov ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren.

Stk. 3. Lovens bestemmelser kan bortset fra de bestemmelser, der er nævnt i stk. 1, fraviges ved kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiversiden af en enkelt virksomhed. En sådan fravigelse kan ligeledes ske ved en lokalaftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed inden for rammer angivet i en kollektiv overenskomst omfattet af 1. pkt. eller på områder uden overenskomstdækning, ved at en aftale indgået mellem de lokale parter på en virksomhed godkendes af den mest repræsentative lønmodtagerorganisation inden for det pågældende faglige område i Danmark. Fravigelser efter 1. og 2. pkt. kan kun ske, hvis de er i overensstemmelse med de af Den Europæiske Union udstedte direktiver om tilrettelæggelsen af arbejdstiden.

Stk. 4. Det kan i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark eller på arbejdsgiverside af en enkelt virksomhed, aftales at fravige § 31, stk. 2, mod at der pr. lønmodtager omfattet af overenskomsten stilles garanti for mindst 1 års feriebetaling efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Stk. 5. En garantigiver kan beslutte at udvide en sådan garantiordning, så en virksomhed omfattet af garantiordningen kan anvende garantiordningen på lønmodtagere, der ikke er omfattet af overenskomsten med garantiordningen, og fravige § 31, stk. 2, ved at give hver lønmodtager skriftlig meddelelse om, at vedkommende er omfattet af garantiordningen, og om dennes vilkår. Virksomheden skal give meddelelse om en beslutning efter 1. pkt. til de lønmodtagerorganisationer, som virksomheden har overenskomst med, og hvis medlemmer bliver omfattet af garantien. Er en virksomhed omfattet af flere garantiordninger efter stk. 4, angår adgangen den garantiordning på virksomheden, som omfatter flest lønmodtagere, og i forhold til de lønmodtagere på virksomheden, som ikke er omfattet af en overenskomst med en garantiordning.

Stk. 6. En arbejdsgiver og en lønmodtager kan i en aktuel, konkret situation indgå en individuel aftale om ferieafholdelse, som fraviger bestemmelserne i § 8, stk. 2 og § 9, stk. 2, og § 11, stk. 1. Det er en betingelse, at aftalen ikke begrænser retten til sammenhængende hovedferie til mindre end 10 dage.

Stk. 7. Sager om, hvorvidt de anførte betingelser i stk. 3-5 er opfyldt, afgøres af Arbejdsretten.

² Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EU-Tidende 2003, nr. L 299, side 9.

Kapitel 2

Retten til ferie

Feriens længde og ferieåret

§ 4. En lønmodtager optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie, jf. dog § 5. Ferieåret er det år, der går fra den 1. september til den 31. august.

Optjening af ret til betalt ferie

§ 5. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret, jf. dog stk. 2 og 5. Ved ansættelse i kortere tid end 1 måned sker optjeningen forholdsmæssigt med 0,07 dages betalt ferie for hver dags ansættelse, dog højst 2,08 dage.

Stk. 2. Skal arbejdsgiveren ikke betale hel eller delvis løn, optjenes der ikke ret til betalt ferie efter stk. 1 under ansættelse i følgende perioder:

- 1) Sygdomsperioder, jf. dog stk. 3.
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder.
- 3) Overenskomstmæssige hjemsendelsesperioder.

Stk. 3. En lønmodtager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, optjener under fravær på grund af sygdom ret til betalt ferie efter stk. 1 i form af sygeferiegodtgørelse, jf. § 20, men først fra 2. sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 4.

Stk. 4. Er en lønmodtager omfattet af stk. 3 ansat hos samme arbejdsgiver i hele ferieåret, og har lønmodtageren mere end 52 sygefraværsperioder, sker optjeningen fra og med den 53. sygefraværsperiode i ferieåret fra 1. sygefraværsdag, således at lønmodtageren trods sygefraværsperioder optjener ret til mindst 4 ugers betalt ferie. Ved ansættelse hos samme arbejdsgiver i en del af et ferieår, eller hvis lønmodtageren i perioder i ferieåret ikke optjener betalt ferie, jf. stk. 2 og 5, indtræder retten til optjening fra 1. sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal sygefraværsperioder.

Stk. 5. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout.

Ferieafholdelse og ferieafholdelsesperioden

§ 6. Optjent betalt ferie afholdes i løbet af ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret, hvori ferien optjenes, og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, jf. dog §§ 21 og 22.

Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen og på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Arbejdsmæssige dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Stk. 3. Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, søgnehellidage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor.

Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud

§ 7. Har en arbejdsgiver og en lønmodtager aftalt, at lønmodtageren kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor den endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder lønmodtageren, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne med værdien af den afholdte, ikkeudlignede ferie i lønmodtagerens udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2. En lønmodtager, der optjener feriegodtgørelse efter § 16, stk. 2 og 3, har ved afholdelse af betalt ferie på forskud efter stk. 1 ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før ferien.

Rammerne for feriens placering

§ 8. Lønmodtageren har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret.

Stk. 2. Lønmodtageren har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden. Lønmodtageren har ret til at holde hovedferien i perioden fra den 1. maj til den 30. september (hovedferieperioden). En lønmodtager, som ansættes på et tidspunkt af året, hvor det ikke er muligt for den pågældende at optjene 3 ugers betalt ferie til afholdelse i hovedferieperioden, har ret til at afholde hele den ferie, der optjenes, i sammenhæng i hovedferieperioden.

Stk. 3. Lønmodtageren har ret til at holde øvrige feriedage i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Udgør de øvrige feriedage mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Gør driftsmæssige hensyn det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives som enkelt dage.

Ferievarsling, ændring og erstatning

§ 9. Arbejdsgiveren fastsætter efter forhandling med lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. 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. Gør væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Lønmodtageren skal have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Ferieafholdelse under virksomhedslukning

§ 10. Holder en virksomhed lukket under ferie, kan en lønmodtager, der ikke er berettiget til optjent betalt ferie i alle de dage, virksomheden holder lukket, ikke i den anledning rejse krav mod arbejdsgiveren, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at lønmodtageren har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, virksomheden holder lukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale lønmodtageren løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før virksomhedslukningen.

Stk. 3. Holder virksomheden lukket på et tidspunkt, hvor en lønmodtager, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til virksomhedslukningen, ikke har optjent betalt ferie til alle de dage, virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud, mod at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 7.

Ferieafholdelse under opsigelse og fritstilling

§ 11. 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 eller lønmodtageren ønsker at fastholde ferien.

Stk. 2. Er lønmodtageren fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de perioder, der nævnes i § 9, stk. 2, 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 § 9, stk. 2.

Stk. 3. Stk. 2, 2. pkt., gælder 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.

Ferieafholdelse og sygdom

§ 12. Er en lønmodtager syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

Stk. 2. En lønmodtager, som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En lønmodtager, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Feriedage, som en lønmodtager ikke har optjent i ferieåret efter § 5, stk. 2 og 5, fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

Stk. 3. Lønmodtageren betaler for den lægelige dokumentation, jf. stk. 2.

Stk. 4. Ved opgørelsen af erstatningsferie efter stk. 1 og 2 ses bort fra sygedage forud for den dag, hvor lønmodtageren giver arbejdsgiveren meddelelse om sygdommen, medmindre manglende meddelelse ikke kan bebrejdes lønmodtageren.

Stk. 5. En lønmodtager omfattet af stk. 1 eller 2, som bliver rask, før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin rasmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt lønmodtageren ved sin rasmelding giver besked herom.

Ferieafholdelse, strejke og lockout

§ 13. Deltager en lønmodtager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien. Arbejdsgiveren skal fastsætte ny ferie, når konflikten er ophørt, med et varsel på mindst 1 måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie.

Ferieafholdelse og andre feriehindringer

§ 14. En lønmodtager har ikke pligt til at holde ferie i en periode, hvor lønmodtageren på grund af andre særlige forhold end nævnt i §§ 12 og 13 er afskåret fra at holde ferie.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke særlige forhold der kan afskære en lønmodtager fra at holde ferie.

Ret til ferie uden betaling fra arbejdsgiveren

§ 15. En lønmodtager har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter §§ 4 og 5 i ferieåret.

Stk. 2. I det omfang der ikke er optjent ret til betalt ferie, afholder lønmodtageren ferien uden betaling, jf. dog § 7 og § 10, stk. 3.

Stk. 3. Afholder en lønmodtager omfattet af § 16, stk. 1, ferie uden betaling fra arbejdsgiveren, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen for hver feriedag.

Kapitel 3

Retten til betaling

Betalingen under ferien

§ 16. En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, og som har ret til fuld løn på søgnehellidage og sygedage, får løn under ferie samt et ferietillæg på 1 pct. af lønnen, jf. §§ 17 og 18.

Stk. 2. En lønmodtager, som ikke er omfattet af stk. 1, får feriegodtgørelse på 12,5 pct. af lønnen, jf. § 19.

Stk. 3. En lønmodtager kan før ferieårets begyndelse i stedet for løn og ferietillæg kræve feriegodtgørelse beregnet efter § 19 med 12 pct. af lønnen i ferieåret.

Stk. 4. En lønmodtager, der fratræder, får beregnet feriegodtgørelse efter § 19 for den optjente betalte ferie, som lønmodtageren ikke har holdt, jf. stk. 2.

Løn under ferie

§ 17. Løn under ferie, jf. § 16, stk. 1, er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

Stk. 2. Ved ændring af den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang, som arbejdsgiveren skal oplyse om i medfør af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, har lønmodtageren ret til løn under ferien i forhold til den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang på optjeningstidspunktet.

Ferietillæg

§ 18. Ferietillæg, jf. § 16, stk. 1, beregnes som feriegodtgørelse efter § 19. Ferietillæg udbetales, enten samtidig med at den dertil svarende ferie begynder eller ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Er ferietillæg udbetalt, kan det ikke kræves tilbagebetalt, jf. dog § 7, stk. 1, 2. pkt.

Feriegodtgørelse

§ 19. Feriegodtgørelse, jf. § 16, stk. 2-4, beregnes af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og af værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien, som der ikke indrømmes fradrag for i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. For provisionsløn har lønmodtageren under ferien alene krav på feriegodtgørelse af provision svarende til den indtægt, der mistes som følge af ferieafholdelsen.

Stk. 2. Arbejdsgiveren beregner desuden feriegodtgørelse af lønmodtagerens bidrag til

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af afsnit I i pensionsbeskatningsloven,
- 2) arbejdsmarkedsbidrag, jf. lov om arbejdsmarkedsbidrag, og
- 3) medarbejderinvesteringsselskaber, jf. ligningslovens § 7 N.

Stk. 3. Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over 2 ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Sygeferiegodtgørelse

§ 20. Sygeferiegodtgørelse jf. § 5, stk. 3, udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmodtagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet. For en lønmodtager, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen efter § 19 af den delvise løn.

Kapitel 4

Overskydende ferie

Aftale om overførsel af ferie ud over 4 uger

§ 21. En lønmodtager kan aftale med sin arbejdsgiver, at optjent betalt ferie ud over 4 uger overføres til afholdelse i den følgende ferieafholdelsesperiode. I givet fald afholdes den overførte ferie først, jf. dog § 22, stk. 2.

Stk. 2. Lønmodtageren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå aftale efter stk. 1 senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden. En arbejdsgiver skal senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele FerieKonto eller den, der skal udbetale feriebetalingen, at ferien overføres.

Overførsel af ferie op til 4 uger ved feriehindringer

§ 22. Er en lønmodtager på grund af særlige forhold, jf. §§ 12-14, afskåret fra at holde optjent betalt ferie inden ferieafholdelsesperiodens udløb, overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Arbejdsgiveren meddeler senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden FerieKonto eller den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

Stk. 2. Ferie efter stk. 1 holdes før anden ferie og indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold efter § 21, stk. 1, § 23, stk. 1 og 2, og § 24, stk. 1 og 2.

Aftale om udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb

§ 23. Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at lønnen under ferie og ferietillægget vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 2. Efter ferieårets udløb kan en lønmodtager og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Lønmodtageren skal skriftligt erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt. Har lønmodtageren ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Udbetaling af ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb

§ 24. Efter ferieafholdelsesperiodens udløb udbetaler arbejdsgiveren optjent ferie med løn og ferietillæg ud over 4 uger, såfremt lønmodtageren har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal lønmodtageren over for arbejdsgiveren skriftligt erklære, at lønnen under ferien samt ikkeudbetalt ferietillæg vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1. Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

Stk. 2. Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger udbetales af FerieKonto, arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt lønmodtageren har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver. Har lønmodtageren ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal lønmodtageren skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for udbetaling efter stk. 1 og 2, herunder hvordan det sikres, at lønmodtageren ikke har modtaget ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Udbetaling af ferie ved feriehindringer

§ 25. Skyldes feriehindringen efter § 22, stk. 1, sygdom eller orlov efter barselsloven, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, kan feriebetalingen udbetales til lønmodtageren.

Udbetaling af ferie ved fratræden

§ 26. Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog § 27. Det er en betingelse for udbetaling, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at lønmodtageren i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser som nævnt i § 27, stk. 1.

Stk. 2. Lønmodtageren skal senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt anmode om udbetaling efter stk. 1.

Stk. 3. Fratræder lønmodtageren, udbetales feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for ikkeafholdt ferie, der er overført efter §§ 21 og 22, af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen.

Stk. 4. Forlader lønmodtageren arbejdsmarkedet, herunder af alders- eller helbredsmæssige årsager, eller framelder lønmodtageren sig Det Centrale Personregister i forbindelse med flytning til udlandet, udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren. Lønmodtageren skal erklære eller dokumentere, at betingelserne er opfyldt.

Stk. 5. Retten til udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 4 fortabes, hvis lønmodtageren ikke, senest 6 måneder efter at betingelserne i stk. 4 er opfyldt, anmoder arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, om at udbetale feriegodtgørelsen. FerieKonto kan i helt særlige tilfælde dispensere fra fristen.

Stk. 6. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen til boet.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om, hvordan anmodning om udbetaling skal foretages, de nærmere betingelser for dokumentationen m.v.

Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto

§ 27. Har lønmodtageren modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efterløn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret, jf. § 23, eller ferieafholdelsesperioden, jf. §§ 24 og 26, kan udbetaling efter § 23, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1, kun ske efter FerieKontos forudgående godkendelse.

Stk. 2. Antallet af dage med de ydelser, der nævnes i stk. 1, skal trækkes fra det antal feriedage, som den uhævede feriebetaling svarer til, medmindre lønmodtageren på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. §§ 12-14. Resterer der et antal feriedage, udbetaler FerieKonto feriegodtgørelsen eller meddeler arbejdsgiveren eller den, der administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter stk. 1, herunder om FerieKontos godkendelse af udbetalingen.

Kapitel 5

Uoverdragelighed, modregning, tilbageholdelse og forældelse

Uoverdragelighed

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

Modregning og tilbageholdelse

§ 29. 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, og 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. Har arbejdsgiveren anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller er lønmodtageren sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

Forældelse

§ 30. Er feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter § 34 indbetalt til enten Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, og er ferien holdt eller kan udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til feriefonden.

Stk. 2. Er feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ikke indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en privat feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, hvis lønmodtageren ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de fremgangsmåder, der er angivet i 1. pkt., uden ugrundet ophold.

Kapitel 6

Ind- og udbetaling af feriegodtgørelse

Indberetning og indbetaling til FerieKonto

§ 31. Arbejdsgiveren skal indberette oplysninger til indkomstregisteret om feriegodtgørelse til personer omfattet af § 7, stk. 2, og § 16, stk. 2-4, og oplysninger om sygeferiegodtgørelse efter § 5, stk. 3. For lønmodtagere, der får beregnet feriegodtgørelse efter § 16, stk. 4, skal arbejdsgiveren dog ikke indberette oplysninger om feriegodtgørelse, der er udbetalt ved fratræden efter § 26, stk. 3-6.

Stk. 2. Feriegodtgørelse, der er indberettet efter stk. 1, indbetales til FerieKonto, jf. dog § 3, stk. 4.

Stk. 3. Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto skal arbejdsgiveren betale renter heraf på 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdatoen. FerieKonto kan i særlige tilfælde fravige kravet om betaling af renter efter 1. pkt.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med skatteministeren regler om indberetning af oplysninger om ferie til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om indberetning og indbetaling af feriegodtgørelse, herunder om frister herfor. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte nærmere regler om meddelelsen til den, der skal udbetale feriebetalingen, om overførsel af ferie, jf. §§ 21 og 22.

Udbetaling til lønmodtager

§ 32. Lønmodtageren skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse via Feriepengeinfo, der videresender anmodningen til den, der skal udbetale feriegodtgørelsen.

Stk. 2. FerieKonto kan kræve, at lønmodtageren på tro og love erklærer, at betingelserne for udbetaling af feriegodtgørelsen er opfyldt.

Stk. 3. Feriepengeudbetaleren kan ikke med frigørende virkning udbetale feriegodtgørelse, der er indberettet, medmindre feriepengeudbetaleren har modtaget en anmodning om udbetaling via Feriepengeinfo.

Stk. 4. Feriegodtgørelsen for den anmodede ferie udbetales hurtigst muligt efter anmodning. Feriepengeudbetaleren skal udbetale det beløb og for det antal dage, som anmodningen lyder på, eller afvise anmodningen.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om anmodning om og udbetaling af feriegodtgørelse, herunder om lønmodtagerens, Feriepengeinfos og feriepengeudbetalerens opgaver i denne forbindelse.

Feriebetaling modtaget med urette

§ 33. Arbejder en lønmodtager mod vederlag under sin ferie, eller har lønmodtageren på anden vis modtaget feriebetalingen med urette, kan FerieKonto kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, den dertil svarende løn under ferie eller det dertil svarende ferietillæg indbetales til FerieKonto.

Uhævet feriebetaling

§ 34. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales efter §§ 23-25 eller § 26, stk. 1, eller er overført efter §§ 21 og 22, tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog § 35, stk. 7.

Stk. 2. Inden for områder, hvor en kollektiv overenskomst med en garantiordning efter § 3, stk. 4, giver mulighed herfor, kan uhævet feriebetaling efter stk. 1 anvendes til en privat feriefond, der har til formål at anvende sine midler til feriemål, i stedet for at tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond. Arbejdsmarkedets Feriefond fører tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

Stk. 3. Feriepengeudbetaleren skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb afregne beløb omfattet af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. stk. 2.

Stk. 4. Ved forsinket indbetaling af uhævet feriebetaling efter stk. 3 skal arbejdsgiveren eller den, der i medfør af § 3, stk. 4, administrerer feriegodtgørelsen, betale renter af kravet på feriegodtgørelse på 1,5 pct. pr. påbegyndt måned regnet fra forfaldsdagen til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til en privat feriefond, jf. stk. 2.

Stk. 5. Ved opløsning af en feriefond efter stk. 2 tilfalder de midler, der stammer fra uhævet feriebetaling, Arbejdsmarkedets Feriefond. Uhævet feriebetaling, der er tilført en feriefond, kan ikke uddeles til fondens stifter.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for anvendelsen af midler, der tilfalder en privat feriefond, og regler for Arbejdsmarkedets Feriefonds tilsyn med anvendelsen af disse midler, jf. stk. 2, herunder regler om fondens oprettelse, regnskabsaflæggelse, kapitalanvendelse m.v.

Finansiering af FerieKonto og Feriepengeinfo

§ 35. Udgifterne til administrationen af FerieKonto skal betales af de arbejdsgivere, der indbetaler feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. § 31, stk. 2.

Stk. 2. Opkrævning af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1 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. 3. Sker indbetaling ikke rettidigt, pålægges arbejdsgiveren at betale renter af kravet om betaling på 1,5 pct. for hver påbegyndt måned fra forfaldsdatoen.

Stk. 4. Arbejdsmarkedets Tillægspension har udpantningsret for betalingsrestancer til en fælles opkrævning, jf. stk. 2. Dette gælder også for renter og ekspeditionsgebyrer.

Stk. 5. Til brug for beregning, opkrævning og behandling af betalinger som led i en fælles opkrævning, jf. stk. 2, kan FerieKonto i nødvendigt omfang videregive oplysninger til Arbejdsmarkedets Tillægspension. Denne videregivelse kan ske i elektronisk form.

Stk. 6. Afgørelser, der er truffet af Arbejdsmarkedets Tillægspension, om opkrævning og indbetaling af beløb m.v., der indgår i fællesopkrævningen efter stk. 2, kan inden for en frist på 4 uger fra den dag, hvor afgørelsen er meddelt, indbringes for ankenævnet for Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP-ankenævnet). Klagen sendes til Arbejdsmarkedets Tillægspension, som vurderer sagen på ny. Fastholder Arbejdsmarkedets Tillægspension sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til ATP-ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 7. Udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo dækkes af uhævet feriegodtgørelse hos FerieKonto efter § 34, stk. 1. I det omfang uhævet feriegodtgørelse ikke dækker udgifterne til administrationen af Feriepengeinfo, skal udgifterne dækkes af renterne af de beløb, der er indbetalt til FerieKonto, jf. § 31, stk. 2, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. § 31, stk. 3. Det resterende renteaflast tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond. I det omfang udgifter til administrationen af Feriepengeinfo ikke kan dækkes efter 1. og 2. pkt., dækkes disse efter stk. 1.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om beregningen af arbejdsgivernes betaling for FerieKontos administration efter stk. 1, herunder regler om fordeling af betalingen.

Stk. 9. Beskæftigelsesministeren kan efter indstilling fra Arbejdsmarkedets Tillægspension fastsætte nærmere regler om opkrævning af betalingen efter stk. 2, herunder om betaling for opkrævningen, og om, at Arbejdsmarkedets Tillægspension kan give henstand og eftergive betaling af renter af betalingen m.v.

Kapitel 7

FerieKonto

FerieKontos administration

§ 36. Beskæftigelsesministeren varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand og finansiel rådgivning fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. FerieKonto træffer afgørelse i sager om

- 1) dispensation fra fristen i § 26, stk. 5,
- 2) udbetaling af beløb efter § 27, stk. 1,
- 3) betaling af renter efter § 31, stk. 3, og § 34, stk. 4,
- 4) indbetaling til FerieKonto, når en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien eller på anden vis har modtaget feriebetalingen med urette, jf. § 33, og
- 5) tilbageholdelse og modregning efter § 29, når feriegodtgørelsen skal indbetales til FerieKonto jf. § 31, stk. 2.

Stk. 3. FerieKonto administrerer den dansk-tyske ferieaftale af 14. maj 2002 om gensidig anerkendelse af feriesystemer og lignende aftaler om gensidig anerkendelse af feriesystemer.

Stk. 4. FerieKonto udtager hvert år et antal virksomheder og lønmodtagere til stikprøvekontrol for udbetalinger efter § 23, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 1. og 3. pkt., § 24, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, 2. pkt., og § 26, stk. 1.

Udveksling af oplysninger

§ 37. FerieKonto kan indhente og behandle oplysninger om lønmodtagere og arbejdsgivere til brug for administration af og kontrol med overholdelsen af denne lov, herunder foretage registersamkøring. Oplysningerne kan indhentes fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond og Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Afgivelse af oplysningerne efter stk. 1 skal ske inden 10 hverdage efter påkrav.

Stk. 3. FerieKonto kan til brug for administration af og kontrol med denne lov få terminaladgang til oplysninger i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister. Denne adgang omfatter alle oplysninger om indkomst, herunder modtagelse af offentlige ydelser, løn- og ansættelsesperiode og ferie m.v.

Stk. 4. FerieKonto kan til brug for administration af denne lov foretage registersamkøring i kontroløjemed af data fra egne registre, herunder af data, der er indhentet i medfør af stk. 1 og 3.

Stk. 5. FerieKonto kan videregive oplysninger til anerkendte arbejdsløshedskasser, Udbetaling Danmark og kommunale og statslige myndigheder om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetaling af feriepenge. FerieKonto kan videregive oplysninger om uhævet feriebetaling til Arbejdsmarkedets Feriefond til brug for korrekt afregning heraf, jf. § 34, stk. 3.

Stk. 6. Arbejdsmarkedets Feriefond kan indhente regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 34, stk. 2. Arbejdsmarkedets Feriefond kan indhente og videregive oplysninger om uhævet feriebetaling, jf. stk. 5, til en privat feriefond til brug for korrekt afregning heraf, jf. § 34, stk. 3.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om arbejdsløshedskassernes, Udbetaling Danmarks og kommunale og statslige myndigheders betaling for adgang til oplysninger i FerieKonto, herunder om beløbets størrelse.

Stk. 8. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om, hvilke oplysninger FerieKonto kan indhente og behandle til brug for administration og kontrol, jf. stk. 1.

Oplysninger fra garantiordninger

§ 38. Ved fravigelse af kravet om indbetaling til FerieKonto efter § 31, stk. 2, jf. § 3, stk. 4, har garantiordningen pligt til at meddele FerieKonto, hvilke virksomheder der er omfattet af garantiordningen.

Stk. 2. FerieKonto kan videregive oplysninger til garantiordningen om, hvilke lønmodtagere og indberetninger der er omfattet af garantien. Ved en virksomheds konkurs eller efter henvendelse fra en lønmodtager kan FerieKonto videregive oplysninger til garantiordningen om andre indberetninger til FerieKonto, der vedrører lønmodtagere omfattet af garantien.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for garantiordningernes oplysningspligt efter stk. 1 og nærmere regler for videregivelse af de nødvendige oplysninger til brug for garantiordningernes sagsbehandling efter stk. 2.

Klageadgang

§ 39. FerieKontos afgørelser truffet efter § 36, stk. 2, kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for ATP-ankenævnet, inden 4 uger efter at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Stk. 2. Klagen sendes til FerieKonto, som vurderer sagen på ny. Fastholder FerieKonto sin afgørelse helt eller delvis, sendes sagen til ATP-ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Kapitel 8

Arbejdsmarkedets Fieriefond

Fonden

§ 40. Arbejdsmarkedets Fieriefond er en selvejende 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 ferieformål til lønmodtagere, herunder særlig gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere. Arbejdsmarkedets Fieriefond skal i videst muligt omfang imødekomme ansøgninger til ferieformål for vanskeligt stillede familier og børn.

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 Fieriefond 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 to revisorer, hvoraf mindst en 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.

Kontrol med uhævet feriebetaling

§ 41. Arbejdsmarkedets Fieriefond pålægger årligt op til 150 tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende tilstrækkelig dokumentation for korrekt afregning til fonden. Arbejdsmarkedets Fieriefond afholder sædvanlige udgifter til revisorerklæring.

Stk. 2. En privat feriefond, jf. § 34, stk. 2, pålægger årligt et passende antal tilfældigt udvalgte virksomheder, som afregner uhævet feriegodtgørelse, ferie med løn og ferietillæg til fonden, inden for en rimelig frist at indsende tilstrækkelig dokumentation for korrekt afregning til fonden. Fonden kan forlange en revisorerklæring mod betaling af sædvanlige udgifter dertil.

Stk. 3. Arbejdsmarkedets Feriefond kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 34, stk. 2, og om afregning af disse beløb til Arbejdsmarkedets Feriefond i de tilfælde, hvor Arbejdsmarkedets Feriefond ikke kan føre betryggende kontrol med, at feriefondens midler anvendes i overensstemmelse med formålet.

Stk. 4. Arbejdsmarkedets Feriefonds afgørelser truffet efter stk. 3 kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Kapitel 9

Særbestemmelser for visse persongrupper

Elever

§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til betalt ferie i 5 uger i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, 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 i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Stk. 3. Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har eleven ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Privat hushjælp og au pair-personer

§ 43. En hushjælp eller anden medhjælp i en privat husstand, der gennemsnitligt arbejder højst 8 timer om ugen, får løn under ferie. Arbejder en hushjælp ikke med et fast ugentligt timetal, beregnes lønnen på grundlag af hushjælpens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før feriens begyndelse. Husstanden skal med et rimeligt varsel meddele hushjælpen, hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til hushjælpens ønsker. Tilgodehavende løn for ferie, der ikke er holdt, udbetales ved fratræden.

Stk. 2. En au pair-person med opholdstilladelse efter udlændingelovens § 9 j får løn under ferie. Ved løn forstås for au pair-personer de lomme penge, som au pair-personen har krav på fra værtsfamilien, og værdien af kost. Ferien skal for en au pair-person aftales skriftligt med værtsfamilien. Værtsfamilien skal med et rimeligt varsel meddele au pair-personen, hvornår ferien skal holdes. Der skal i videst muligt omfang tages hensyn til au pair-personens ønsker. Tilgodehavende løn for ferie, der ikke er holdt, udbetales ved fratræden.

Forsvaret og politiet

§ 44. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret, det statslige redningsberedskab eller hos politiet, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at indtil 5 feriedage udskydes til den følgende ferieafholdelsesperiode, hvis ganske særlige tjenstlige forhold har medført, at den fulde ferie ikke har kunnet afvikles i den pågældende ferieafholdelsesperiode. Udskydelse kan ikke ske to ferieafholdelsesperioder i træk. Som kompensation for udskydelse efter 1. pkt. ydes mindst en halv dags betalt frihed for hver udskudt feriedag.

Stk. 2. For personalegrupper, der udfører særlige aktiviteter i Forsvaret, det statslige redningsberedskab eller hos politiet, kan ansættelsesmyndigheden bestemme, at hovedferien, jf. § 8, stk. 2, helt eller delvis placeres uden for hovedferieperioden, hvis ganske særlige tjenstlige forhold gør det nødvendigt. Som kompensation for placering af ferie efter 1. pkt. ydes mindst 1,8 times betalt frihed for hver feriedag, der er placeret uden for hovedferieperioden.

Stk. 3. Forsvarsministeren kan fastsætte regler om ferie for værnepligtige i Forsvaret og efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer andre regler om ferie for kvinder ansat i Forsvaret på værnepligtslignende vilkår, for konstablelever og for personel af reserven.

Stk. 4. Forsvarsministeren kan fastsætte regler om ferie for værnepligtige i det statslige redningsberedskab og efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer andre regler om ferie for kvinder ansat på værnepligtslignende vilkår i det statslige redningsberedskab.

Søfarende

§ 45. For søfarende udøver erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til FerieKonto.

Stk. 2. Erhvervsministeren kan efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer fastsætte andre regler om ferie for søfarende.

Kapitel 10

Straffebestemmelser

§ 46. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriebetaling. Tilsvarende straffes en au pair-persons værtsfamilie, jf. § 43, stk. 2.

Stk. 2. Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 11

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 47. Loven træder i kraft den 1. september 2020, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. § 49 træder i kraft den 1. januar 2019.

Stk. 3. Lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, ophæves.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse på ferie, som inden lovens ikrafttræden er varslet til afholdelse helt eller delvis i september 2020, eller på ferie, som er optjent under den hidtil gældende, og som ikke i medfør af § 48 i denne lov er overført til afholdelse efter denne lov eller til Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. For sådan ferie finder de hidtil gældende regler anvendelse.

Stk. 5. Regler fastsat i medfør af lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, forbliver i kraft, indtil de ophæves eller erstattes af bekendtgørelser fastsat efter denne lov.

§ 48. Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, ferie overført fra tidligere ferieår og ferie for lønmodtagere omfattet af § 2 a i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som en lønmodtager ikke har afholdt eller fået udbetalt senest den 31. august 2020, og som ikke er varslet til afholdelse i september 2020, overføres til afholdelse efter denne lov. Lønmodtageren kan anmode om at få optjent betalt ferie ud over 20 dage udbetalt.

Stk. 2. Optjent ferie, der efter § 48 a, stk. 2, i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som affattet ved denne lovs § 49, nr. 3, ikke kan afholdes eller udbetales, behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler.

§ 49. I lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 1177 af 9. oktober 2015, som ændret ved § 5 i lov nr. 1868 af 29. december 2015, foretages følgende ændringer:

1. I § 12, stk. 1, indsættes efter »optjeningsåret«: », jf. dog § 48 a«.

2. I § 29 indsættes som stk. 3:

»Stk. 3. Feriebetaling omfattet af § 48 a kan ikke udbetales efter dette kapitel og kapitel 5 a.«

3. Efter § 48 indsættes:

»§ 48 a. Ferie optjent i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019 og ferie overført fra tidligere ferieår kan i perioden fra den 1. maj 2020 til den 31. august 2020 afholdes efter denne lov og derefter efter den nye ferielov, som træder i stedet for denne lov, jf. den nye ferielovs § 47, dog således at hovedferien, jf. § 14, stk. 1, skal gives i sammenhæng i perioden fra den 1. maj til den 30. september 2020, og således at der indtil ikrafttrædelsen af den nye ferielov kan varsles afholdelse af ferie til afholdelse inden den 30. september 2020 efter denne lov.

Stk. 2. Ferie optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. august 2020 kan ikke afholdes eller udbetales efter denne lov, jf. dog stk. 3, medmindre lønmodtageren er omfattet af § 2 a i denne lov. Sådan optjent ferie behandles efter reglerne i lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over månedsskiftet fra august til september 2019, anses for optjent i september 2019. Feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, som vedrører en lønperiode hen over månedsskiftet fra august til september 2020, anses for optjent i september 2020.

Stk. 3. En lønmodtager, som har optjent ferie i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. december 2019, men som ikke har optjent ferie i perioden fra den 1. januar 2019 til den 31. august 2019, eller som i denne periode har optjent mindre end 8,3 feriedage, har ret til at afholde op til 8,3 af feriedagene optjent i perioden fra den 1. september 2019 til den 31. december 2019 som særlige fondsferiedage efter lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler med betaling fra Lønmodtagernes Fond for Tilgodehavende Feriemidler.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilke lønmodtagere der er omfattet af stk. 3.«

Kapitel 12

Ændringer i anden lovgivning samt territorial gyldighed

§ 50. I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 8, ændres »§ 32, og« til: »§ 32,«.

2. I § 9, stk. 1, nr. 9, ændres », jf. lovens § 3, stk. 7.« til: », jf. lovens § 3, stk. 7, og«.

3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 10:

»10) hvorvidt de anførte betingelser i ferielovens § 3, stk. 3-5, er opfyldt, jf. lovens § 3, stk. 7.«

4. I § 9 indsættes som stk. 7:

»Stk. 7. Sager efter stk. 1, nr. 10, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

§ 51. I lov om Udbetaling Danmark, jf. lovbekendtgørelse nr. 1507 af 6. december 2016, som ændret ved § 9 i lov nr. 285 af 29. marts 2017, § 26 i lov nr. 287 af 29. marts 2017 og § 16 i lov nr. 674 af 8. juni 2017, foretages følgende ændring:

1. § 12 c, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. Udbetaling Danmark kan efter aftale med Beskæftigelsesministeriet indhente og samkøre oplysninger efter § 37, stk. 1 og 4, i lov om ferie til brug for FerieKontos administration af lov om ferie.«

§ 52. I lov om udstationering af lønmodtagere m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 366 af 12. april 2017, foretages følgende ændring:

1. I § 6, stk. 1, ændres »ferielovens §§ 7, 23 og 24« til: »ferielovens §§ 5 og 16-19«.

§ 53. I lov om et indkomstregister, jf. lovbekendtgørelse nr. 49 af 12. januar 2015, som ændret ved § 14 i lov nr. 1555 af 19. december 2017 og § 2 i lov nr. 1682 af 26. december 2017, foretages følgende ændring:

1. I § 3, stk. 1, nr. 9, ændres »ferielovens § 27 a« til: »ferielovens § 31, stk. 1,«, og »ferielovens § 33, stk. 1« ændres til: »ferielovens § 31, stk. 4«.

§ 54. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Givet på Amalienborg, den 30. januar 2018
Under Vor Kongelige Hånd og Segl
MARGRETHE R.

/ Troels Lund Poulsen

Parterne er enige om, at det er en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingsats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem.

Der er således naturligt ved lønfastsættelse efter VVS-overenskomstens Punkt 3 at tage hensyn til medarbejderes faglige dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende medarbejder. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

Organisationerne har påtaleret i de tilfælde, hvor misforhold som helhed skønnes at være til stede.

Parterne er enige om, at en betingelse for at der kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er betydeligt lavere end lønniveauet på sammenlignelige virksomheder i branchen.

Parterne er enige om, at det ikke i sig selv er tilstrækkeligt til at statuere misforhold, at der er tale om en betydelig afvigelse fra den generelle gennemsnitsløn inden for branchen. Det er en forudsætning, at der er tale om sammenlignelige virksomheder inden for samme branche og geografi.

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i Kommissoriet for udvalg om Social dumping i Bilag 10. En fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende arbejdsplads.

På et hastemæglingssmøde søger parterne at nå til enighed om, hvorvidt der er tale om et misforhold og eventuelt et niveau herfor. Hvis parterne når til enighed, kan sagens afsluttes.

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold. Den faglige voldgift skal så vidt muligt holdes inden for en måned.

Hvis der er fastslået et misforhold, kan parterne ved lokal forhandling og evt. efterfølgende fagretlig forhandling efter samme principper som for lokalaftaler søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør.

1. Feriefridage

Medarbejderen tildeles pr. 1. maj 2020 3,33 feriefridage, som afholdes inden den. 31. december 2020. Feriefridagene betales via søgnehelligdagskontoen med forskudsudbetaling jf. punkt. 16. Medarbejdere med funktionærlignende ansættelse efter punkt 25 betales med sædvanlig løn fra opsparingskontoen i det omfang, der er dækning.

Feriefridagene kan varsles placeret efter samme regler som restferie jf. Ferieloven. Der kan uanset jobskifte ikke holdes mere end 3,33 feriefridage i overgangsperioden.

Feriefridagene kan afvikles i timer.

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

For medarbejdere med funktionærlignende ansættelse efter punkt 25 gælder, at såfremt den funktionærlignende medarbejder ikke er beskæftiget i virksomheden hele overgangsperioden, enten på grund af til- eller fratrædelse, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret. Dog bemærkes, at uanset tidspunktet for fratræden i perioden afregnes kontoen for medarbejdere med funktionærlignende ansættelse først med sidste lønudbetaling for december måned.

2. Børneomsorgsdage

Medarbejdere, der har ret til barns første sygedag, har ret til 1,66 børneomsorgsdage fra 1. maj 2020 til 31. december 2020. Medarbejderen kan højst holde 1,66 børneomsorgsdage i overgangsperioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Børneomsorgsdagene kan afvikles i timer

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

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

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. Dokumentation 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.

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 fratrådt 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 driftsmæssig 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.

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 ansættelses-retlige 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 lærlingeuddannelse.

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 7 – Natarbejde og helbreds kontrol

I forbindelse med implementeringen af EU-direktiv om arbejdstid er der mellem nedennævnte 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.

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, og om den selvstændige virksomhed indgår i den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen/-stedet.

Parterne er enige om, at Den Danske Model bygger på, at lønmodtagerens ansættelsesforhold er dækket af parternes overenskomster.

I forbindelse med den generelle udvikling i nye måder at udføre arbejde på – fx arbejdsudleje, freelance, arme- og ben virksomheder og platformsøkonomier – er parterne enige om at nedsætte et udvalgsarbejde.

Formålet med udvalgsarbejdet er at afdække udviklingen i sådanne arbejdsformer med henblik på, at overenskomstsystemet bevares som den grundlæggende forudsætning for parternes samarbejde.

Udvalget nedsættes hurtigst muligt efter overenskomstforhandlingen og virker overenskomstperioden ud eller indtil parterne i enighed beslutter at afslutte arbejdet.

Ved overenskomstforhandlingerne 2010 blev der udarbejdet protokollater om social dumping, omgåelse af overenskomsten og underentrepriseforhold. Målet med disse protokollater er at undgå omgåelse af overenskomsten, og der nedsættes derfor et paritetisk udvalg, som skal overvåge udviklingen og sørge for, at der gribes ind overfor de virksomheder og medarbejdere, som måtte indgå aftaler, der omgår overenskomsten.

Udvalget mødes mindst 2 gange årligt, eller når en af parterne konstaterer en mulig omgåelse af overenskomsten. De halvårslige møder aftales som et led i den normale mødekalender mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rør/Dansk Metal, mens ad hoc møder til afklaring af konkrete sager aftales hurtigst muligt.

Der er enighed om, at udvalget skal indkaldes ekstraordinært i følgende situationer:

- Når en af parterne konstaterer, at uorganiserede virksomheder/medarbejdere udfører arbejde omfattet af overenskomsten og den pågældende virksomhed/medarbejder ikke vil oplyse om ansættelsesvilkårene.
- Hvis en af parterne får begrundet mistanke om, at der sker omgåelse af VVS-overenskomstens bestemmelser, herunder de ovennævnte bilag
- Hvis en TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomhed medvirker til social dumping

Hvis det på et møde mellem organisationerne (evt. via telefon eller mail) sandsynliggøres, at en TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomhed er involveret i social dumping, iværksættes en hastebehandling i det fagretlige system, hvor der skal afholdes mæglingsmøde på virksomhedens adresse inden 48 timer, medmindre andet aftales.

Såfremt det på mødet konstateres, at der foregår social dumping, og der ikke opnås enighed om, hvorledes dette bringes til ophør, er der enighed om, at sagen umiddelbart kan hastebehandles ved en faglig voldgift, som så vidt muligt skal afholdes inden 2 uger efter mæglingsmødet.

Hvor der er tale om social dumping begået af uorganiserede virksomheder, retter TEKNIQ Arbejdsgiverne henvendelse til den pågældende virksomhed med henblik på at etablere et møde med deltagelse af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rør/Dansk Metal samt for at vejlede og om muligt at optage virksomheden som medlem og derigennem overenskomstdække arbejdet.

Såfremt virksomheden ikke reagerer på TEKNIQ Arbejdsgivernes henvendelse eller ikke efterkommer de retningslinjer, der bliver udstukket, vil TEKNIQ Arbejdsgiverne bakke fuldt op om de kampskridt forbundssiden måtte tage i den anledning.

Med henblik på at modvirke social dumping er der mellem overenskomstparterne indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens arbejdssteder/pladser i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.
2. De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges – og hvor de ikke umiddelbart er tilgængelige – fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.
3. Uanset om der har været lokale drøftelser efter stk. 1 og/eller stk. 2 kan TEKNIQ Arbejdsgiverne eller forbundene rette henvendelse til den modstående organisation, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser.
4. Sådanne henvendelser skal resultere i et møde mellem overenskomstparterne efter reglerne i kommissoriet i Bilag 10, hvis ikke de lokale parter forinden løser uoverensstemmelsen. Repræsentanter for de involverede parter kan deltage.
5. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
6. TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
7. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber parterne ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes. Parterne er i sådanne situationer enige om, at virksomheden kan optages i TEKNIQ Arbejdsgiverne, selvom en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles TEKNIQ Arbejdsgiverne.
8. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal lønniveauet vurderes og i fornødent omfang tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

Virksomhederne bør indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for den enkelte enterprises relevante FH-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet og, at det betragtes som en væsentlig misligholdelse af entreprisekontrakten, ikke at opfylde dette krav.

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 Arbejdsgiverne for indledning af fagretlig behandling.

I forbindelse med den fagretlige behandling påhviler det underentreprenøren at bevise, at overenskomstens bestemmelser overholdes.

Bilag 13 – Protokollat uden for overenskomsten om udlevering og anvendelse af værnefodtøj

TEKNIQ Arbejdsgiverne, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal-arbejderforbund indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i TEKNIQ Arbejdsgivernes 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

a. Ordning om seniorfridage

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen indgå i en seniorordning.

Formålet med seniorordningen er, at den enkelte seniormedarbejder i større udstrækning, end hvad der sædvanligvis følger af et ansættelsesforhold, skal have mulighed for at holde fri med egenbetaling. Ønsket om frihed med egenbetaling kan imødekommes ved, at medarbejderen får ret til at anvende indbetalingen til SH-opsparring/opsparingskontoen til finansiering af fridage – de såkaldte seniorfridage.

Ved afholdelse af en seniorfridag udbetales der fra SH-opsparringen/opsparingskontoen et beløb svarende til løn under sygdom.

Såfremt medarbejderen ønsker at afholde flere seniorfridage, end saldoen på SH-opsparring/opsparingskontoen muliggør, kan det ske ved, at det løbende pensionsbidrag indsættes på medarbejderens SH-opsparring/opsparingskonto fremfor på den pågældendes pensionsordning. Beløbet, der indsættes på SH-opsparring/opsparingskontoen, reduceres med et beløb, der dækker omkostninger til administration af pensionsordningen, herunder de forsikringsordninger, der fortsat gælder under ansættelsen, uanset at pensionsindbetaling er ophørt.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest den 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen. Medarbejderen kan dog hvert år inden den 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Mulighed for opsparring med henblik på betaling af seniorfridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte ferie-fridage. Værdien af de ikke-afholdte feriefridage kan herefter komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af seniorfridage.

Administration af seniorfridage

Der kan maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

b. Mulighed for arbejdstidsreduktion fremfor seniorfridage

Alternativt til seniorfridage, kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

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

Bilag 15 – Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanternes adgang til IT-faciliteter

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Bilag 16 – Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

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

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Bilag 17 – Organisationsaftale om databeskyttelse

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Blik & Rørarbejderforbundet/Dansk Metal er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679).

Parterne er enige om, at det skal sikres, at den nuværende praksis mellem parterne for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

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.

Den grønne omstilling vil indebære store udfordringer for det danske samfund. Installationsbranchen har en central rolle i denne udvikling.

Fossile brændsler skal erstattes af grøn energi. Energiforbruget skal minimeres og gøres mere fleksibelt. Det kræver moderne installation. Moderne teknik muliggør, at et grønnere og mere effektivt energisystem kan realiseres på en måde, der lever op til såvel økonomi som komfort.

Installationsbranchen skal være klar til at løfte disse opgaver. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede.

Branchens arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer vil fortsætte og styrke sit arbejde med at sikre, at lærlinge- og efteruddannelserne lever op til morgendagens krav. Organisationerne vil endvidere gennem informationsaktiviteter bidrage til, at virksomheder og medarbejdere er opmærksomme på de fremtidige opgaver og kompetencebehov. Organisationerne vil opfordre til, at disse forhold drøftes i virksomhederne og ved lokale aktiviteter.

Bilag 20 – Udvalg om funktionæroverenskomst

Der er mellem parterne enighed om at udarbejde en funktionæroverenskomst på VVS-området. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, med 3 repræsentanter fra henholdsvis arbejdsgiver- og arbeidstagersiden.

Arbejdsgruppens opgave er i den kommende overenskomstperiode at udarbejde forslag til en funktionæroverenskomst.

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 lønmodtager-repræsentanten 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 statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med 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 ligebehandlings-princippet 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 mæglingsmødet, 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.

Overenskomstparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne 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, medmindre 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 forhandlings-muligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

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

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.

1

1. maj 32; 57

A

Adoption 25
 Afdeling 12; 42; 65; 92
 Afskedigelse 19; 63; 66; 110
 Afspadsering af overarbejde 16; 17; 48; 106
 Akkordoverskud 10
 anciennitet 47
 Anciennitet 8; 19; 21; 22; 25; 41; 47
 Anciennitetskrav 89
 Arbejdsfordeling 13; 90; 92
 Arbejdsløshedsprocenten 16
 Arbejdsmangel 19
 Arbejdsmiljøkurser 104
 Arbejdsmiljøudvalg 92
 Arbejdsstandsning 69
 ATP 10; 53

B

Barns første sygedag mv 27
 Barns hospitalsindlæggelse 27; 41; 59
 Barns sygdom 27
 Barsel 25; 26; 41; 58
 Barselsudligning 26
 Befordring 36; 43; 46; 56
 Bijob 4
 Bod 29
 Børneomsorgsdage 28; 32; 49; 50; 88

D

Daglig arbejdstid 12; 15
 Databeskyttelse 105

E

Efteruddannelse 20; 35; 41
 Efteruddannelses- og kompetenceplanlægning 35
 Erhvervsbetinget sygdom 24; 41
 Erstatning 20; 66; 90
 EU-direktiv 12; 94

F

Faglig strid 6; 39; 50; 67; 68; 69
 Faglig voldgift 69; 87; 97
 Feriedage 49; 74; 75
 Feriefridage 31; 32; 33; 49; 50; 57; 88; 101

overgangsordning	88
Feriegodtgørelse	12; 29; 32; 47; 49; 50; 53; 58; 73; 75; 76; 77; 79; 81; 82; 83
Ferielov	22; 29; 72
Ferieperiode	74; 75
FGU	60
Filialer	42; 65
Forkortet arbejdstid	39
Forskudt arbejdstid	12; 18
Forældreorlov	25; 58
Funktionærlignende ansættelsesforhold	41; 47; 48; 49
opsparingskonto	49
Funktionærloven	47
Fysiske eller psykiske handicap	39
Fædreorlov	25

G

Garantiordning	29; 33; 58; 72; 79
Genansættelse	19; 110
Graviditets- barsels- og fædre- og forældreorlov	25
Graviditetsorlov	25; 58
Grundlovsdag	11; 32; 57
Grøn omstilling	107

I

Implementering	4; 7; 107; 109
Indsigelse mod valg af tillidsmand	65
It-faciliteter	103

J

Juleaftensdag	32; 57
---------------------	--------

K

Kompetenceudvikling	20; 35
Kronisk syge/§56	23
Kutymer	67
Køretøj	44; 45; 55

L

Landspriskuranten	112
Ligelønslov	105; 106; 107; 109
Ligelønsnævn	111
Lokalaftale	3; 12; 17; 29; 55; 67; 106
Lokale aftaler	3; 67
Lokale forhandlinger	67; 68
Lærlinge	9; 29; 51; 52; 53; 54; 55; 56; 57; 58; 60; 63; 70
opsparingskonto	53
pension	53
Lønforhold	6; 109
Lønperiode	6; 7; 15; 17; 29; 53; 112
Lønregulering	47
Lønspecifikation	10

Lønssystemer	6
Lønudbetaling	10; 11; 12; 88

M

Manglende varsel	19
Mindstebetaling	51; 87
Minimalløn	6; 52
Misforhold	6; 87
Mæglingssmøde	67; 68; 87; 111
Månedsløn	10; 47; 48

N

Natarbejde	94
Nedsat arbejdsevne	9
Normal arbejdstid	17; 20; 51; 59; 91
Nytårsaftensdag	32; 57
Nyvalg af tillidsmand	64

O

Omgåelse af overenskomsten	95; 97
Ophør	14; 16; 17; 20; 66; 71; 90; 112
Opsigelse	3; 16; 19; 20; 41; 48; 60; 66; 67
Opsigelsesvarsel	19
Opsparingskonto	49; 57; 101
Optjeningsår	50
Optrapning af SH-opsparing	33
Organisationsmøde	47; 67; 68; 70; 111
Orientering	42; 63
Overarbejde	12; 16; 17; 43; 48; 91; 104; 106
Overenskomstens varighed	71
Overskudsandel	
overskud	52

P

Pension	8; 9; 47; 53; 89
Priskuranterne	52
Produktivitetstillæg	6
Påtaleret	6; 39; 63; 87

R

Referat	68
Rejsearbejde	22; 24; 25; 27; 42; 43; 44; 56
tillæg	6; 7; 10; 12; 16; 18; 22; 24; 25; 27; 34; 36; 42; 43; 44; 54; 56; 61; 102
uden overnatning (zonepenge)	42
Rådighedsvagt	14; 48

S

Samarbejde	47; 54; 63; 64; 92
Selvvalgt uddannelse	36
Servicetillæg	112
SH-konto/SH-/fritvalgskonto	32; 49

Sikkerhedsfodtøj	59; 100
Skiftende arbejdssteder	24
Smudstillæg	6; 22; 24; 25; 27; 55
Social dumping	97
Sociale kapitler	39
Sundhedsordning	9; 54
Svagelighed	39
Sygdom	22; 23; 49; 59
ret til betaling under sygdom	22
sygeferiegodtgørelse	8; 22; 73; 76; 77; 79
sygeløn	16; 23
Systematisk overarbejde	17; 106
Søgnehelligdag	32; 57
Søgnehelligdagsgodtgørelse	22; 23
under sygdom	22

T

Tidløn	6; 19
Tidsfrister	68
Tillidsmand	16; 20; 21; 41; 42; 63; 64; 65; 66; 67
Tillidsmandsbeskyttelsen	65
Tillidsmandsregler	47; 65
Tillidsmandsvalg	41; 65
Tillæg ved skiftende arbejdssteder	7; 22; 24; 25; 27
Tilskadekomst	19; 22; 23; 24; 29; 39
Timeløn	6; 7; 15; 22; 24; 25; 27; 36; 46; 48; 52

U

Uddannelse	20; 27; 35; 36; 37; 41; 51; 60; 63; 65; 92
Uddannelsesfonde	38
Udearbejde	27; 46; 48
Udenlandsk arbejdskraft	4; 98
Uenighed	68
Ugentlig arbejdstid	12; 17; 90; 91; 101; 106
Underentrepriseforhold	99
Underleverandører	63; 98
Uoverensstemmelser	47; 50; 70; 87; 111

V

Varierende	12; 17; 106
Varighed	18
Varsel	16; 17; 18; 19; 48; 66; 67; 90
Varsling af afspadsering	16
Varsling af overarbejde	106
Vederlag til valgte tillidsmænd	64
Velfærdsforanstaltninger	7; 40
Videreuddannelse	20; 36; 48
Vikarbureauer	63
Voksenlærlinge	52; 56; 57; 58; 59
Voldgift	69
Værktøj	19; 20

Værnefodtøj..... 94; 100

Z

Zonepenge 42