



VVS

»» Overenskomst
2010-2012



DANSK METAL

TEKNIQ

INSTALLATØRERNES ORGANISATION

INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
Punkt 1 – Overenskomstens anvendelse	3
Punkt 2 – Ansættelse.....	4
Punkt 3 – Lønforhold	6
Punkt 4 – Pension.....	9
Punkt 5 – Lønudbetaling.....	11
Punkt 6 – Arbejdstid.....	12
Punkt 7 – Rådighedsvagt	14
Punkt 8 – Overarbejde.....	16
Punkt 9 – Forskudt arbejdstid.....	18
Punkt 10 – Opsigelse.....	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	28
Punkt 16 – Feriefridage	29
Punkt 17 – Søgne- og helligdage	30
Punkt 18 – Efteruddannelse	32
Punkt 19 – Uddannelsesfonde	35
Punkt 20 – Sociale kapitler	36
Punkt 21 – Velfærdsforanstaltninger	37
Punkt 22 – Oversigt over anvendelse af anciennitet..	38
Punkt 23 – Rejsearbejde – uden overnatning	39
Punkt 24 – Udearbejde – med overnatning	44
Punkt 25 – Funktionærlignende ansættelse	45
Punkt 26 – Løn- og arbejdsforhold for lærlinge	50
Punkt 27 – Samarbejde og information	62
Punkt 28 – Tillidsmændene og det lokale arbejde	63
Punkt 29 – Tillidsmandsregler	65
Punkt 30 – Lokale aftaler	68
Punkt 31 – Regler for behandling af faglig strid	69
Punkt 32 – Overenskomstens varighed.....	73

INDHOLDSFORTEGNELSE

(fortsat)

Bilag 1	– Ferielov	74
Bilag 2	– Feriekort	91
Bilag 3	– Arbejdsmarkedspension	92
Bilag 4	– Arbejds miljøudvalg	94
Bilag 5	– Arbejdsfordeling.....	96
Bilag 6	– Protokollat om værnefodtøj	98
Bilag 7	– Implementering af ligelønslov	99
Bilag 8	– Natarbejde og helbreds kontrol	102
Bilag 9	– Omgåelse af overenskomsten	103
Bilag 10	– Social dumping	104
Bilag 11	– Underentrepriseforhold	105
Bilag 12	– Forslag til etablering af ligelønsnævn	106
	Stikordsregister	108

Punkt 1 – Overenskomstens anvendelse

Stk. 1: Overenskomsten

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

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

Stk. 2: Nyoptagne medlemmer

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

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

Indgåede lokalaftaler i forbindelse med tilpasningsforhandlinger vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af overenskomstens Punkt 29.

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

Punkt 2 – Ansættelse

Stk. 1: Bijob

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

Stk. 2: Ufaglært arbejdskraft

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

Stk. 3: Særlige arbejdsforhold

Organisationerne er enige om, at tekniske arbejdsfunktioner i forbindelse med VVS-overenskomstens normale arbejdsområder, er dækket af VVS-overenskomsten i henhold til grund-, efter- og videreuddannelser inden for VVS-branchens område. I det omfang, det er nødvendigt at tilpasse løn- og arbejdsvilkår, kan der mellem organisationerne optages forhandling herom. Bestemmelsen sigter ikke mod ansættelsesforhold som arbejdsledere og betroede funktionærer.

Stk. 4: Ansættelse mandag

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

Stk. 5: Implementering af direktiv om ansættelsesbevis

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

Stk. 6: Ansættelse af udenlandsk arbejdskraft

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at udenlandsk arbejdskraft som ansættes i TEKNIQ's medlemsvirksomheder, skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår. Såfremt en udenlandsk virksomhed indmelder sig i TEKNIQ, er der mellem overenskomtparterne enighed om at indkalde virksomheden til en fælles gennemgang af overenskomsten, således

at fejl og misforståelser omkring overenskomstens rækkevidde kan undgås.

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

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

Stk. 7: Ansættelseskodeks

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

Punkt 3 – Lønforhold

Stk. 1: Minimalløn

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

pr. 1. marts 2010 kr. 104,20

pr. 1. marts 2011 kr. 105,95

Stk. 2: Øvrige lønforhold

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

Stk. 3: Servicetillæg

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

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

Stk. 4: Generelle forhøjelser

Alle generelle lønforhøjelser i overenskomstperioden tillægges udbetalingerne pr. time.

Stk. 5: Lønmæssige misforhold

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

Stk. 6: Smudstillæg

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

pr. 1. marts 2010 på kr. 8,35

pr. 1. marts 2011 på kr. 8,50

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

Smudstillæg udbetales i forbindelse med:

Reparation, udskiftning eller rensning af:

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

Øvrige arbejdsområder:

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

Stk. 7: Tillæg ved skiftende arbejdssteder

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

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

pr. 1. marts 2010 kr. 50,45 pr. dag

pr. 1. marts 2011 kr. 51,45 pr. dag

Stk. 8: Ikrafttræden af satser

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

Stk. 9: Implementering af ligelønsloven

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

Punkt 4 – Pension

Stk. 1 a: Pensionsbidrag

Overenskomstparterne har tilsluttet sig PensionDanmark A/S.

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

Stk. 1 b: Pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør kr. 8,25 pr. time

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

Stk. 2: Oprappingsordning

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

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

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

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

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

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

Oprappingsordningen skal snarest efter indmeldelsen protokoleres mellem TEKNIQ og forbundet efter begæring fra TEKNIQ.

Stk. 3: Pension til medarbejdere i flexjob

Medarbejdere, der som følge af nedsat arbejdsevne/erhvervs-evne beskæftiges i et tilskudsberettiget flexjob, og som på 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: Sundhedsforsikring

Der er i PensionDanmark etableret en sundhedsforsikring for pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten. Virksomheden betaler forsikringspræmien.

Men hensyn til lærlinge henvises til overenskomstens Punkt 26, stk. 28

Punkt 5 – Lønudbetaling

Stk. 1: Lønningsperiode

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

Stk. 2: Lønseddel

Lønsedlen skal som minimum indeholde:

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

Stk. 3: Arbejdssedler

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

Stk. 4: Lønudbetaling ved søgne- og helligdage

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

Virksomhederne har ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud.

Punkt 6 – Arbejdstid

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

Stk. 1: Den ugentlige arbejdstid

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

Stk. 1.1: Arbejdsfordeling

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

De nærmere betingelser fremgår af bilag 5.

Stk. 2: Den daglige arbejdstid

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

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

Der kan i virksomheder med flere selvstændige afdelinger indgås aftale med tillidsmanden om forskelligt start- og 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: Implementeret direktiv om arbejdstid

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

Stk. 5: Implementeret direktiv om deltidsbeskæftigelse

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

Punkt 7 – Rådighedsvagt

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

Stk. 1: Aftale om rådighedsvagt

Rådighedsvagten aftales for mindst 7 sammenhængende dage ad gangen. Rådighedsvagten påbegyndes efter arbejdstids ophør og afsluttes ved arbejdstids begyndelse. Inden for en vagtperiode kan der aftales et mindre antal vagttimer. Hvis rådighedsvagten omfatter mere end én medarbejder, deltager tillidsmanden i udformningen og planlægningen.

Stk. 2: Rådighedsvagt

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

Stk. 3: Antallet af rådighedsvagter

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

3.1: Betaling for rådighedsvagt

For rådighedsvagter betales:

Pr. 1. marts 2010

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 18,15 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 22,75 pr. time

Pr. 1. marts 2011

- a) vagttimer på hverdage.....kr. 18,50 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage.....kr. 23,20 pr. time

3.2: Ugentlig betaling for rådighedsvagt

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end:

pr. 1. marts 2010 kr. 907,90

pr. 1. marts 2011 kr. 926,05

Stk. 4: Udkald uden for rådighedsvagt

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

Pr. 1. marts 2010 på kr. 114,35

Pr. 1. marts 2011 på kr. 116,65

Stk. 4.1: Udkald under rådighedsvagt

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

Stk. 5: Telefonisk rådgivning

Betaling for telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

Stk. 6: Ikrafttræden af satser

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

Punkt 8 – Overarbejde

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

Overarbejde betales med følgende tillæg:

Stk. 1: Første og anden time

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

pr. 1. marts 2010 kr. 34,50

pr. 1. marts 2011 kr. 35,20

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 2010 kr. 96,80

pr. 1. marts 2011 kr. 98,75

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.

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

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

Stk. 5: Varsling af afspadsering

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

Stk. 6: Bortfald af pligt til afspadsering

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

Stk. 7: Udbetaling af overtidstillæg

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkomende lønudbetalingsdag.

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

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

Stk. 8: Ikrafttræden af satser

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

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 2010 kr. 19,05

pr. 1. marts 2011 kr. 19,45

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 2010 kr. 37,30

pr. 1. marts 2011 kr. 38,05

Stk. 2: Varighed og etablering

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

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

Stk. 3: Overarbejdsbetaling ved forskudt arbejdstid

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

Punkt 10 – Opsigelse

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 kalenderugens afslutning.

Stk. 6: Opsigelse under ferie

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

Stk. 7: Opsigelse under sygdom

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

Stk. 8: Aflevering af værktøj ved fratrædelse

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

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

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

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

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

Stk. 9: 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 uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpenge-niveau – 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.

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 dagpengegodtgørelse.

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

Opsigelse fra arbejdsgiverside kan ikke finde sted i vejrligsperioder.

Hjemsendelsesperioden under vejrlig tæller med i medarbejderens anciennitet.

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

.

Punkt 11 – Sygdom

Stk. 1: Sygdom

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

For sygefravær, der påbegyndes senere end den **1. juli 2010**, sker betalingen til medarbejdere med mindst 3 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 Punkt 6 aftalte acontoløn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg ved rejsarbejde.

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 3: Tilbagefald på grund af samme sygdom

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsgang 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: Ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse under sygdom

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

Stk. 6: Ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse ved tilskadekomst

Ved tilskadekomst i virksomheden beregnes ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse under fravær uanset ovenstående bestemmelse om anciennitet.

Stk. 7: Periodens længde for ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse

Ferie- og søgnehelligdagsgodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage og for sammenlagt højst 4 mdr. på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.

Stk. 8: Arbejdspladsen forlades i forbindelse med sygdom

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

Stk. 9: Kronisk syge

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

Punkt 12 – Tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

Stk. 1: Løn ved tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom

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

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

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

Lønnen under sygdom indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2: Anmeldelse af arbejdsskade

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

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

En arbejdsskade anmeldes også til virksomhedens forsikrings-selskab.

Stk. 3: Uarbejdsdygtighed

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

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

Punkt 13 – Graviditets- barsels- og fædreorlov

Stk. 1: Graviditets- og barselsorlov

a. barselsorlov: Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til løn under barsel (barselsorlov) i indtil 14 uger.

Timelønnen er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. Hvor en sådan ikke er aftalt, betales den i akkordaftalesedlens Punkt 6 aftalte acontoløn

For timelønnede er lønnen under sygdom den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, tillæg ved skiftende arbejdssteder og tillæg for rejsearbejde.

Lønnen under orloven indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Den maksimale sats er kr. 130,00 pr. time.

Pr. 1. marts 2011 kr. 135,00 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 i umiddelbar forlængelse af de 14 uges barselsorlov – yder virksomheden løn under fravær i indtil 9 uger. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Den maksimale sats er kr. 130,00 pr. time

For forældreorlov, der påbegyndes den **1. marts 2011** eller senere, ydes betaling i indtil 11 under samme betingelser som angivet i stk. 1 a.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger.

Disse uger kan efter ønske holdes samtidigt.

Betalingen af de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

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

Den maksimale sats er kr. 130,00 pr. time

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

Stk. 4: Barselsudligning

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

Ordningen forudsætter opretholdelse af fuld dagpengerefusion.

Punkt 14 – Barns første sygedag

Stk. 1: Frihed ved barns første sygedag

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

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

Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

Stk. 2: Betaling ved barns første sygedag

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

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

Den maksimale sats pr. time er kr. 113,-

Stk. 3: Barns hospitalsindlæggelse

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

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.

Punkt 15 – Ferie

Stk. 1: Ferieloven

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

Stk. 2: Afkald på ret til ferie er ugyldig

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

Stk. 3: Udbetaling af feriegodtgørelse

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

Stk. 4: Feriegodtgørelse ved tilskadekomst

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

Stk. 5: Aftaler om ferieafholdelse

Aftaler om ferieafholdelse skal foreligge skriftligt.

Stk. 6: Garantiordning

TEKNIQ garanterer for ferie samt søgne- og helligdagsgodtgørelse.

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

Stk. 7: Feriekortordning

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

Se Bilag 2.

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

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

Punkt 16 – Feriefridage

Stk. 1: Feriefridage

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

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

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

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

Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 900,00.

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

Stk. 2: Loft over udbetaling

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

Punkt 17 – Søgne- og helligdage

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

Med det formål at yde medarbejderen betaling for søgne- og helligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage henlægger arbejdsgiveren for hver medarbejder et beløb svarende til 6,85% af medarbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgne- og helligdagsbetalingen.

Satsen ændres **pr. 1. juli 2010 til 7,00%**

Stk. 2: Udbetaling af søgne- og helligdagsopsparing

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

Beløbet udgør kr. 900,00 pr. dag. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 500,00.

Stk. 3: Loft over udbetaling

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

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

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

Stk. 5: Forskudsbeløb ved årsskiftet

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

Stk. 6: Restudbetaling af søgne- og helligdagsopsparing

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

Stk. 7: Udbetaling ved fratræden

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

Stk. 8: Garantiordning

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

Punkt 18 – Efteruddannelse

Stk. 1: Efteruddannelses- og kompetenceplanlægning

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

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

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

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

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

Stk. 2: Ret til efter- og videreuddannelse

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

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

a.

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

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

b.

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

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

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

c.

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

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

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

Bilag 1

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

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

Punkt 19 – Uddannelsesfonde

Stk. 1: VVS-Branchens Uddannelsesfond

Overenskomstparterne har oprettet VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond .

Fonden finansieres ved, at TEKNIQ' medlemsvirksomheder indbetaler et beløb svarende til 45 øre pr. time for de på virksomheden ansatte medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund og Blik- og Rørarbejderforbundet.

Beløbet anvendes med 15 øre til dækning af administrationsomkostninger og 30 øre efter nærmere aftalte retningslinier i VVS-Branchens Uddannelsesnævn og VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond.

Aftalen betragtes som et fælles overenskomstresultat.

Stk. 2: LO/DA Oplysnings- og Uddannelsesfond

Arbejdsgiverbidraget til den af DA og LO oprettede Udviklingsfond udgør 31 øre pr. præsteret arbejdstime.

Fra den første lønningperiode efter 1. januar 2011 udgør bidraget 36 øre pr. præsteret arbejdstime.

LO's medlemmer modtager 3/4 og DA's medlemmer 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 amters og kommuners udlicitering og privatisering af offentlige bygge- og anlægsarbejder og vedligeholdelsesarbejder erkender parterne nødvendigheden af, at branchen påtager sig et medansvar for beskæftigelse og genoptræning af de grupper af henholdsvis unge og længerevarende ledige, som de offentlige arbejdsgivere i henhold til gældende lovgivning har pligt til at tilbyde beskæftigelse i en begrænset periode.

Stk. 3: Rammer for indpasning på arbejdspladser

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

Stk. 4: Forkortet arbejdstid

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

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

Stk. 5: Seniorpolitik

Parterne er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet.

Parterne er derfor enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et arbejde, der skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse.

Parterne vil i overenskomstperioden i fællesskab udarbejde vejledningsmateriale til brug for arbejdet med seniorpolitik i virksomhederne.

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. 589 af 22. juni 2001 vedr. indretning af byggepladser. 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:	6 måneder Punkt 11, stk. 1 pr. 1/7-2010 – 3 måneder
Barnets første sygedag, Barns hospitalsindlæggelse	6 måneder Punkt 14, stk. 1 og 3
Graviditet og barsel:	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

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

Bestemmelserne er opdelt i 4 grupper:

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

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

A – Afregning fra virksomhedens adresse

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

Stk. 1: Virksomhedens adresse

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

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

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

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

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

Ansættelse skal foreligge skriftligt. Kopi tilstilles tillidsmanden.

B – Afregning fra medarbejderens bopæl

Stk. 2: Skriftlig aftale om ansættelsessted

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

Stk. 3: Medarbejderens bopæl

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

Stk. 4: Skift af arbejdssted

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

C – Generelle bestemmelser

Bestemmelser og satser gælder kun A og B.

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

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

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

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

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

Stk. 7: Afbrydelse af arbejde

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

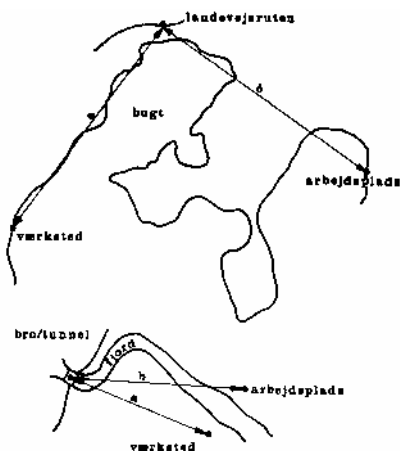
de præsterede arbejdstimer.

Stk. 8: Måling af afstand i luftlinie

Vejlængder måles i luftlinie.

Måling af afstand i luftlinie sker ved anvendelse af det særlige edb-måleprogram fra KRAK, der er udgivet af overenskomst-parterne.

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



Stk. 9: Tillæg for rejsearbejde ved overarbejde

Der betales ikke tillæg for overarbejdstimer. Ved arbejde, der udføres ud over 75 km fra virksomhedens adresse, betales et beløb på 18,00 kr. pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud.

Stk. 10: Satser

Afstand		Tillæg for rejsearbejde øre/time.
Km over	Km t.o.m.	
7	10	895
10	13	1250
13	16	1595
16	20	2065
20	25	2605
25	30	3030
30	35	3315
35	40	3510
40	45	3805
45	50	4165
50	55	4515
55	60	4880
60	65	5240
65	70	5595
70	75	5955
75	og herover	7995

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

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

Stk. 12: Anvendelse af måleprogram

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

Stk. 13: Udgifter til færge eller bro

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

Stk. 14: Regulering af tillæg for rejsearbejde

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

D – Befordringsgodtgørelse

Stk. 18: Befordringsgodtgørelse

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

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

Punkt 24 – Udearbejde – med overnatning

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

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

Såfremt enighed ikke opnås, gælder nedenstående.

Stk. 1: Kost og logi i forbindelse med overnatning

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

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

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

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

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

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

Punkt 25 – Funktionærlignende ansættelse

Stk. 1: Indgåelse af aftale

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

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

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

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

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen.

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

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

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

Stk. 2: Samarbejde og tillidsmandsregler

Se overenskomstens Punkt 27, 28 og 29.

Stk. 3: Løn

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

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

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

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

Stk. 4: Pension

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

Stk. 5: Anciennitet

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

Stk. 6: Opsigelse

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

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

Opsigelse kan finde sted under sygdom.

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

Stk. 7: Minimalerstatning

Funktionærlovens § 3.

Stk. 8: Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang

Funktionærlovens § 4.

Stk. 9: Arbejdstid

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

Stk. 10: Overarbejde

Der er mellem organisationerne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Honorering/afspadsning 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 overenskomstaf-talte timelønninger og akkordbestemmelser.

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

Alle arbejder under 60 timers varighed er undtaget akkordpligt.

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

Ved deltagelse i akkorden omregnes månedslønnen til timeløn

med det gældende timetal p.t. 160,33.

Øvrige vilkår ved deltagelse i akkord i henhold til akkordbestemmelserne.

Stk. 15: Ferie

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

Stk. 16: Søgne- og helligdage

Der gives fuld løn på søgne- og helligdage og andre arbejdsfridage.

Stk. 17: Sygdom

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

Stk. 18: Barsel

Se overenskomstens Punkt 13.

Stk. 19: Feriefridage

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

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

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

Der oprettes der for alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører 3,35 % af den feriebertigede løn. Satsen indeholder feriegodtgørelse.

Ved afholdelse af en feriefridag 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 retningslinier behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionær-lignende 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 funktionær-lignende vilkår kan ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen omskrives efter nærværende retningslinier. 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-energitekniker lærlinge, der er ansat i virksomheder under TEKNIQ.

Stk. 1: Den normale arbejdstid

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

Stk. 2: Aflønning af lærlinge som VVS-Energitekniker

Organisationerne præciserer, at nedennævnte lønsatser er mindstebetaling:

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.

	Pr. 1.marts 2010	Pr. 1. marts 2011
Trin 1	55,45 kr./t	56,85 kr./t
Trin 2	63,95 kr./t	65,55 kr./t
Trin 3	80,65 kr./t	82,65 kr./t
Trin 4	91,80 kr./t	94,10 kr./t

Stk. 5: Lærlinge med nedsat uddannelsestid

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

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

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

Stk. 6: Aflønning af voksenlærlinge

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

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

Stk. 7: Lærlinges deltagelse i akkord

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

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

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

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

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

Stk. 8: Lærlinges opsparingskonto

Lærlinge opsparer af den ferieberettigede løn på en særlig opsparingskonto. Opsparingen udgør 1,10 %.

I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af opsparingen.

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

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

Stk. 9: Pension

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

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

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

Stk. 10: ATP

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

Stk. 11: Sundhedsforsikring

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

Stk. 12: Forsikring og Sundhedsordning

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

En skattefri forsikringssum på 100.000 kr. ved

- Dødsfald
- Kritisk sygdom
- førtidspension

Herudover omfattes lærlingen af PensionDanmarks Sundhedsordning.

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 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.

Ordningen indføres med virkning fra **1. marts 2011**.

Stk. 13: Arbejdsdrenge

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

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

Stk. 14: Forpraktik

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

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

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

I øvrigt henvises der til indgået aftale om forpraktik.

Stk. 15: Aflønning af arbejdsdrenge

Arbejdsdrenge u. 18. år:

Pr. 1.3.2010 **Pr. 1.3.2011**

60,05 kr./t 61,05 kr./t

Stk. 16: Lærlinges overtidsbetaling

Lærlinge under 18 år må ikke arbejde over.

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

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

Pr. 1. marts 2010 kr. 34,50

Pr. 1. marts 2011 kr. 35,20

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

Pr. 1. marts 2010 kr. 75,40

Pr. 1. marts 2011 kr. 76,90

Stk. 17: Lærlinges smudstillæg

Smudstillægget udbetales efter overenskomsten pr.:

Pr. 1. marts 2010 med kr. 8,35 pr. time

Pr. 1. marts 2011 med kr. 8,50 pr. time

Der betales mindst for 3 timer pr. dag.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 18: Lærlinges vejpenge

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

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

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

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

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

Voksenlærlinge

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

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

Stk. 19: Befordringsgodtgørelse under skoleophold

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

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

Hvis benyttelse af offentlige befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for lærlingen, kan eget befordringsmiddel efter aftale anvendes. I så fald betales en befordringsgodtgørelse, som følger den af Undervisningsministeriet fastsatte sats for beskæftigede deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser – p.t. kr.1,14 – når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

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

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

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

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

AER's bestyrelse vedtager befordringstilskudssatsen.

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 20: Søgnehelligdage og søgnehelligdagsbetaling

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

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne i punkt 17 om søgne- og helligdage i overenskomsten mellem TEKNIQ og Dansk Metal.

Stk. 21: Øvrige fridage

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

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge har ret til frihed 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag med betaling efter bestemmelserne i overenskomsten mellem TEKNIQ og Dansk Metal punkt 17, stk. 2.

Stk. 22: Feriefridage

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

Lærlinge har ret til feriefridage efter samme regler som i ferielovens § 7. Dvs., at lærlinge, der er ansat inden 1. juli i et ferieår, har ret til 5 feriefridage i dette ferieår.

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

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne om feriefridage i overenskomsten mellem TEKNIQ og Dansk Metal punkt 16, stk. 1. Opsparing og udbetaling følger bestemmelserne i overenskomstens punkt 17.

Stk. 23: Ferie og feriebetaling

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

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 24: Feriekortgaranti

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

Stk. 25: Barselsorlov

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

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge følger bestemmelserne i punkt 13, stk. 1, 2 og 3, om graviditet og barsel i overenskomsten mellem TEKNIQ og Dansk Metal. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i punkt 3, stk. 1.

Stk. 26: Sygdom

Lærlinge har fuld løn under sygdom.

Voksenlærlinge

Voksenlærlinge er omfattet af sygedagpengeordningen og følger bestemmelserne om sygdom i punkt 11 i overenskomsten mellem TEKNIQ og Dansk Metal. Timelønnen kan dog ikke overstige overenskomstens minimalløn i punkt 3, stk. 1.

Stk. 27: Barns 1. sygedag

Lærlinge har ret til frihed med fuld løn ved barns 1. sygedag.

Voksenlærlinge

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

Stk. 28: Barns hospitalsindlæggelse

Lærlinge har ret til frihed med løn i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse – jf. punkt 14, stk. 3, i overenskomsten mellem TEKNIQ og Dansk Metal.

Voksenlærlinge

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

Stk. 29: Frihed til session

Der gives den fornødne frihed til session med fuld løn.

Stk. 30: Lægebesøg

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

Voksenlærlinge

Der gælder de samme bestemmelser for voksenlærlinge.

Stk. 31: Udlevering og anvendelse af sikkerhedsfodtøj

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

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

Lærlingen skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

Stk. 32: Afsluttende faglig bedømmelse

Hvis en lærling ikke består den afsluttende bedømmelse, foretages en forlængelse af uddannelsesperioden på 6 måneder med en tilhørende ny afsluttende bedømmelse. Lærlingen aflønnes i forlængelsesperioden med laveste svendeløn.

Pr. 1. marts 2011 sker aflønningen med sidste års lærlingesats. Det Faglige Udvalg kan godkende ny uddannelsesaftale med anden godkendt praktikvirksomhed i forlængelsesperioden.

Stk. 33: Løn under forlænget uddannelsesetid

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

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

Stk. 34: Opsigelse ved uddannelsesaftalens udløb

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

Stk. 35: Opsigelse af uddannelsesaftale

En uddannelsesaftale kan ikke opsiges af aftalens parter uden for prøvetiden, med mindre opsigelsen er godkendt af Det Faglige Udvalg i henhold til lov 183, § 60, punkt 28.

Stk. 36: Firmalukning, konkurs, arbejdsgivers død

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

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

Stk. 37: EGU

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

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

Stk. 38: Mentorordning

Overenskomtparterne 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.

Overenskomtparterne vil inden udgangen af 2010 udarbejde et fælles informationsmateriale vedr. mentorordningen.

Punkt 27 – Samarbejde og information

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

Stk.1: Tillidsmandsinstitutionen

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

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

Stk. 2: Orienteringsmøde

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

Stk. 3: Orientering om afskedigelser

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

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

Stk. 4: Tillidsmanden i virksomheder uden sikkerhedsorganisation

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

Punkt 28 – Tillidsmændene og det lokale arbejde

Stk. 1: Fælles samarbejdsprojekt

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

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

Stk. 2: Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsmænd

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

Tillidsmandens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

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

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

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

Stk. 3: Fælles indsats for valg af tillidsmand

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

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

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

Stk. 4: Vederlag til valgte tillidsmænd

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

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

Vederlaget udgør:

Tillidsmænd med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsmænd med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsmænd med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

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

Stk. 5: Finansiering

Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

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 har været beskæftiget mindst 9 mdr. i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres der op til dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

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

Stk. 4: Tillidsmandsbeskyttelse

Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

Stk. 5: Indsigelse mod valg af tillidsmand

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

Stk. 6: Tillidsmandskursus

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

Stk. 7: Indkaldelse af tillidsmand til forhandlinger

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

Stk. 8: Tillidsmandens virksomhed i arbejdstiden

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

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

Stk. 9: Bortfald af tillidsmandsstatus

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

Stk. 10: Tillidsmandsafskedigelse ved fagretlig behandling

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

Stk. 11: Afskedigelse af tillidsmand ved virksomhedsophør

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

Stk. 12: Virksomhed fastholder afskedigelse af tillidsmand

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

Punkt 30 – Lokale aftaler

Stk. 1: Skriftlige aftaler

Alle lokale aftaler skal foreligge skriftligt.

Stk. 2: Lokalaftaler uden organisationernes medvirken

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

Stk. 3: Indgåelse af lokale aftaler

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

Stk. 4: Udlevering af lokalaftaler

Organisationerne kan på forlangende få aftalerne udleveret.

Stk. 5: Opsigelse af lokale aftaler og kutymer

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

Stk. 6: Opsigende parts forpligtelse

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

Stk. 7: Bortfald af lokale aftaler og kutymer

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

Stk. 8: Information vedr. lokale aftaler

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

Punkt 31 – Regler for behandling af faglig strid

Stk. 1: Bilæggelse af uenighed

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

Stk. 2: Lokalforhandling

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

Stk. 3: Mæglingsmøder.

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

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

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

Den nævnte tidsfrist kan efter aftale fraviges.

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

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

Stk. 4: Organisationsmøde.

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

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

Når begæringen foreligger, skal sagen behandles senest 30 ar-

bejdsdage 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

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

c - Voldgiftsrettens sammensætning

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

d - Udpegning af opmand

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

e - Udveksling af klage- og svarskrifter

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

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

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

f - Kendelse skal efterleves

Undertegnede organisationer og dens enkelte medlemmer skal efterkomme voldgiftsrettens kendelse.

g - Dækning af udgifterne

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

Stk. 7: Valg af mæglingmænd og voldgiftsmedlemmer

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

Stk. 8: Forbud mod arbejdsstandsning

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

Stk. 9: Arbejdsstandsning påbudt af hovedorganisationerne

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

Stk. 10: Organisationsansvar

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

Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer organisationsmøde afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag.

Parterne kan ad hoc indgå aftale om, at sager med påstand om organisationsansvar kan behandles i et andet forum. Det er afgørende, at begge parter er repræsenteret på et niveau, der kan tegne de to organisationer.

Stk. 11: Uoverensstemmelser på lærlingeområdet

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

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

Punkt 32 – Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2010, 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 2012.

TEKNIQ

Erik Otto

Dansk Metal
Kjeld Husted

Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af [Rådsdirektiv 93/104/EF](#) af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EF-Tidende nr. L 307/18).

Kapitel 1

Lovens område

§ 1. En lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietil-læg efter denne lovs bestemmelser.

Stk. 2. Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

§ 2. Loven gælder ikke for

- 1) lønmodtagere i statens eller folkekirkens tjeneste, der er ansat som tjenestemænd,
- 2) lønmodtagere, hvis pension er sikret gennem medlemskab af en pensionsordning, for hvis forpligtelse staten indestår, og som har ret til ferie med løn efter samme regler som de i nr. 1 nævnte tjenestemænd, og
- 3) lønmodtagere, der har aftalt andre ferieregler efter [lov om visse arbejdsforhold i landbruget m.v.](#)

Stk. 2. Lønmodtagere efter stk. 1, nr. 1 og 2, som fratræder, uden at pensionsudbetaling påbegyndes i forbindelse hermed, har ret til feriegodtgørelse efter [§ 23](#), stk. 6. Feriegodtgørelsen indbetales og udbetales efter reglerne i [kapitel 5](#).

§ 3. For søfarende udøver erhvervsministeren de beføjelser, som ved denne lov er henlagt til arbejdsministeren eller direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

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

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

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

Stk. 5. Indenrigsministeren kan fastsætte ferieregler for værnepligtige i det statslige

redningsberedskab samt efter høring af de relevante lønmodtagerorganisationer endvidere fastsætte andre ferieregler for kvinder ansat på værnepligtstilsvarende vilkår i det statslige redningsberedskab.

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

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

Stk. 3. I det omfang lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system, jf. også [§ 44](#), stk. 1.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)).

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

Fravigelsesmulighed

§ 6. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige [§ 2](#), stk. 2.

Kapitel 2 Optjening af ferie

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

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

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

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

Stk. 4. Der optjenes ikke ret til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt f.eks. på grund af vejr-

mæssige forhold eller materialemangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

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

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

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

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

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

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 10. Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. [§ 28](#), aftales, at [§ 7](#), stk. 1, kan fraviges, således at ferie optjenes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog optjent mindst 20 dages ferie.

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

Stk. 3. [§ 8](#), stk. 2, kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

§ 11. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte regler om optjening af ferie ved ansættelse under 1 måned og om optjening af ferie og fradrag i månedslønnen for lønmodtagere, som arbejder mere end 5 dage om ugen. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan ligeledes fastsætte regler om optjening af ferie for lønmodtagere, som ikke har en kontrollabel arbejdstid og om ferie efter [§ 9](#) for elever, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)).

Kapitel 3 Afholdelse af ferie

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

Stk. 2. Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i

turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

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

§ 13. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

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

Stk. 3. Hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien.

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

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

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

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

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele lønmodtageren, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

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

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

Stk. 2. Hvis lønmodtageren er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i [§ 15](#), stk. 2, nævnte perioder og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

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

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

§ 18. Optjent ferie efter [§ 7](#) skal holdes forud for ikke optjent ferie efter [§ 8](#). Overført ferie efter [§ 19](#) og ferie efter [§ 40](#) skal holdes forud for anden ferie.

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 19. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan aftale, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

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

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

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

Stk. 5. En lønmodtager, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst om løn- og arbejdsvilkår, kan aftale med arbejdsgiveren, at optjent ferie ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Bestemmelserne i stk. 2-4 finder tilsvarende anvendelse. Den overførte ferie holdes efter reglerne i dette kapitel.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), jf. [dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 20. Det kan ved en kollektiv overenskomst, der fraviger reglen om indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto, jf. [§ 28](#), aftales, at [§ 12](#), stk. 2, kan fraviges, blandt andet således at ferie holdes i timer. En lønmodtager, der har været ansat et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 20 dages betalt ferie.

Stk. 2. [§ 13](#), stk. 3, [§ 15](#), stk. 3, og [§ 17](#), stk. 2, 3. pkt., kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

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

Stk. 2. [§ 15](#), stk. 2, og [§ 16](#), stk. 1, kan fraviges ved aftale.

§ 22. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om afholdelse af ferie for en lønmodtager, der ikke arbejder 5 dage om ugen, og om afholdelse af ferie for en

lønmotager, der ikke begynder ferien som følge af sygdom eller arbejdskonflikt, jf. [§ 13](#), stk. 2 og 3.

Kapitel 4

Løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse

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

Stk. 2. Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmotageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmotageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. [§ 26](#), stk. 1.

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

Stk. 4. Ferietillæg udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

Stk. 5. En lønmotager kan før optjeningsårets begyndelse kræve feriegodtgørelse med 12 pct. af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, jf. [§ 26](#).

Stk. 6. En lønmotager, der fratræder, får feriegodtgørelse, jf. [§ 24](#), for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmotageren ikke har holdt ferie for endnu. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling senest den 1. i måneden efter fratrædelsestidspunktet, jf. [§ 28](#).

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 24. En lønmotager, der ikke er omfattet af [§ 23](#), får feriegodtgørelse med 12,5 pct. af lønnen i optjeningsåret. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling den 1. i måneden efter kvartalets udløb, jf. [§ 28](#).

§ 25. Hvis en lønmotager, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed på grund af enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværdsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af lønmotagerens sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Hvis en lønmotager, der er omfattet af stk. 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter stk. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.

Stk. 3. Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær på grund af sygdom er betinget af, at lønmotageren forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhæn-

gende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog medregnes tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder, hvis fratrædelse ikke skyldtes lønmodtagerens egne forhold.

Stk. 4. Sygeferiegodtgørelsen skal højst betales for 4 måneder inden for et kalenderår. Sygeferiegodtgørelse på grund af samme sygdom eller tilskadekomst betales dog højst for 4 måneder i alt.

Stk. 5. Arbejdsgiveren kan kræve, at en lønmodtager dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

§ 26. Arbejdsgiveren beregner feriegodtgørelse og ferietillæg af ethvert indkomstskattepligtigt lønbeløb og personalegode, for hvilket der ikke indrømmes fradrag i indtægten, og som er vederlag for arbejde under ansættelsen. Værdien af personalegoder beregnes på grundlag af de af Ligningsrådet fastsatte takster for optjeningsåret.

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

- 1) pensionsordninger m.v., der er omfattet af [afsnit I](#) i lov om beskatning af pensionsordninger m.v.,
- 2) Arbejdsmarkedets fonden i medfør af [lov om en arbejdsmarkedets fond](#) og
- 3) den særlige pensionsopsparing i henhold til [kapitel 5 c](#) i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal ikke beregne feriegodtgørelse og ferietillæg af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg.

Fravigelsesmuligheder

§ 27. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at en lønmodtager får løn under ferie, selv om betingelserne i [§ 23](#), stk. 1, ikke er opfyldt, og at en lønmodtager, der er omfattet af [§ 23](#), stk. 1, får feriegodtgørelse efter [§ 24](#) i stedet for løn under ferie.

Stk. 2. [§ 23](#), stk. 2, 3, 4 og 5, [§ 25](#) og [§ 26](#) kan fraviges ved kollektiv overenskomst.

Kapitel 5

Indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse

§ 28. Feriegodtgørelse efter [§ 23](#), stk. 5 og 6, [§ 24](#) og [§ 25](#) indbetales til FerieKonto, bortset fra de i [§§ 30](#) og [31](#) nævnte tilfælde.

Stk. 2. Ved forsinket indbetaling af feriegodtgørelse skal arbejdsgiveren betale renter heraf med 1,5 pct. pr. påbegyndt måned fra forfaldsdagen at regne.

§ 29. Feriegodtgørelse udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder.

§ 30. Feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår udbetales til lønmodtageren af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen,

- 1) hvis lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller
- 2) hvis lønmodtageren fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

Stk. 2. Feriegodtgørelse kan udbetales af arbejdsgiveren til lønmodtageren ved fratræden, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme lønmodtager mere end 2 gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 3. Feriegodtgørelse for et optjeningsår udbetales til lønmodtageren ved ferieårets begyndelse af FerieKonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen, uanset om ferie holdes, når beløbet er 1.000 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Stk. 4. Hvis lønmodtageren fratræder, inden overført ferie efter [§ 19](#) eller ferie efter [§ 40](#) er holdt, udbetales feriegodtgørelsen for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen.

Stk. 5. Ved lønmodtagerens død udbetales feriegodtgørelsen for tidligere og løbende optjeningsår til boet af arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen.

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 31. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales at fravige [§ 28](#). Det er en betingelse, at der stilles garanti for feriegodtgørelsen på mindst et års feriegodtgørelse pr. lønmodtager efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

Stk. 2. Et eksemplar af den kollektive overenskomst skal sendes til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

§ 32. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen varetager administrationen af FerieKonto med teknisk administrativ bistand fra Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Udgifterne til administrationen af FerieKonto dækkes af renterne af de til FerieKonto indbetalte beløb, jf. [§ 28](#), stk. 1, og af renterne af for sent indbetalt feriegodtgørelse, jf. [§ 28](#), stk. 2. Af renteafløst af FerieKonto i 2004 tilfalder endvidere for op til 100 mio. kr. statskassen. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om overførsel af renteafløst til statskassen. Det resterende renteafløst tilfalder Arbejdsmarkedets Feriefond.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1202 ([LF 76 03-04](#)), [1/1](#) 2003 ved 2002-12-17-ÆL.1039 ([LF 64 02-03](#)) og [22/3](#) 2002 ved 2002-03-20-ÆL.133 ([LF 67 01-02](#)), jf. [ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 33. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om indbetaling af feriegodtgørelse, jf. [§ 28](#).

Stk. 2. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse i forbindelse med, at ferien holdes, jf. [§ 29](#).

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om, hvornår arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelse, kan udbetale feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår, jf. [§ 30](#), stk. 1.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om arbejdsgiverens udbetaling af feriegodtgørelse efter [§ 30](#), stk. 2. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan regulere beløbet efter [§ 30](#), stk. 2 og 3.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse efter [§ 30](#), stk. 4, for en lønmodtager, som arbejder mere end 5 dage om ugen.

§ 34. Arbejdsministeren fastsætter hvert år inden den 1. december fordelingen af renteindtægterne efter [§ 32](#), stk. 2, for det kommende kalenderår. Fastsættelsen sker på grundlag af et budget for FerieKonto.

Kapitel 5 a

Udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg ved ferieårets udløb

§ 34 a. Ved ferieårets udløb udbetales feriegodtgørelse til lønmodtageren af den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis lønmodtageren har været ansat uafbrudt hos samme arbejdsgiver fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse vedrørende dette ansættelsesforhold kun, hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Stk. 2. Ved ferieårets udløb udbetaler Feriekonto feriegodtgørelse til lønmodtageren, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Hvis feriegodtgørelsen vedrører et ansættelsesforhold, der har været uafbrudt fra et tidspunkt i optjeningsåret til ferieårets udløb, og beløbet ikke vedrører ferie ud over 20 dage eller ferie, som er holdt, kan beløbet kræves tilbagebetalt, jf. [§ 37](#), stk. 2.

Stk. 3. Ved ferieårets udløb udbetaler arbejdsgiveren løn under ferie og eventuelt ferietillæg til lønmodtageren, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, og hvis beløbet vedrører ferie ud over 20 dage.

Ændringer:

Indsat sammen med kapitel 5 a 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), jf. [doq ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 34 b. Feriegodtgørelse for ferie, som er holdt, men hvor beløbet ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og hvor beløbet er mindre end 3.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af Feriekonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen, jf.

dog [§ 34 a](#). Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ferien er holdt i et ansættelsesforhold.

Stk. 2. Fer feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved udløbet af ferieåret, udbetales efter anmodning til lønmodtageren af Feriekonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 4. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt.

Stk. 3. Fer feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 91/2 måneds samlet varighed i et optjeningsår, og som ikke er aftalt overført efter [§§ 19](#) eller [40](#), udbetales efter anmodning til lønmodtageren af arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen, jf. dog stk. 4. Det er en betingelse, at lønmodtageren skriftligt erklærer, at beløbet vedrører optjent ferie for beskæftigelse ud over 91/2 måneds samlet varighed i et optjeningsår, som ikke er aftalt overført efter [§§ 19](#) eller [40](#).

Stk. 4. Har lønmodtageren fået arbejdsløshedsdagpenge, ydelse efter [lov om børnepasningsorlov](#) eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetaling efter stk. 2 og 3 kun ske efter direktøren for Arbejdsdirektoratets forudgående godkendelse. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til. Hvis der herefter resterer et antal feriedage, meddeler direktøren for Arbejdsdirektoratet arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen, for hvor mange dage der kan udbetales til lønmodtageren.

Stk. 5. Muligheden for udbetaling efter stk. 1-3 fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren, Feriekonto eller den, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelsen, om udbetaling efter disse regler. Muligheden for udbetaling efter godkendelse, jf. stk. 4, fortabes, hvis lønmodtageren ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt anmoder direktøren for Arbejdsdirektoratet om udbetaling efter disse regler.

Ændringer:

Indsat 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

Bemyndigelser

§ 34 c. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler om information, fremgangsmåde og udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter [§§ 34 a](#) og [34 b](#), herunder for en lønmodtager, der arbejder mere end 5 dage om ugen.

Stk. 2. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan regulere beløbet efter [§ 34 a](#) og [§ 34 b](#), stk. 1.

Ændringer:

Indsat sammen med overskrift 1/1 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

Kapitel 6

Forældelse og modregning

§ 35. Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg forældes, hvis det ikke rejses over for arbejdsgiveren senest den 30. september efter ferieårets udløb.

Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren ikke efterkommer kravet, forældes det, medmindre lønmodtageren senest den 30. november efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 36. Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er forældet efter [§ 35](#), tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 2. Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt til lønmodtageren inden udløbet af ferieåret, og som ikke udbetales efter [§§ 34 a](#) eller [34 b](#), tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. dog [§§ 19](#) og [40](#).

Stk. 3. Inden for områder, hvor der er indgået en kollektiv overenskomst, jf. [§ 31](#), kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen tillade, at den andel af uhævede eller ikke udbetalte beløb, der efter stk. 2 skal tilfalde Arbejdsmarkedets Feriefond, i stedet anvendes til andet ferieformål. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan fastsætte regler for og føre tilsyn med anvendelsen af sådanne midler.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 37. Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 2. Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter [§§ 34 a](#) eller [34 b](#), kan direktøren for Arbejdsdirektoratet kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 38. Hvis en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferien inden ferieperiodens eller ferieårets udløb, udbetales feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til lønmodtageren.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 39. Arbejdsgiveren kan modregne i en lønmodtagers krav på løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse, hvis

- 1) lønmodtageren har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
- 2) lønmodtageren har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2. Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling eller anmeldt lønmodtageren til politiet, eller hvis lønmodtageren er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, til sagen er afgjort.

Fravigelsesmuligheder og bemyndigelser

§ 40. Det kan ved kollektiv overenskomst aftales, at ferie omfattet af [§ 38](#), stk. 1, i stedet holdes i det følgende ferieår. Reglerne i [§ 19](#), stk. 2-4, og [§ 30](#), stk. 4, finder tilsvarende anvendelse.

§ 41. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om, hvornår en lønmodtager på grund af særlige forhold er afskåret fra at holde ferie, jf. [§ 38](#), stk. 1.

Stk. 2. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, der er omfattet af [§§ 36](#) og [38](#). Muligheden for udbetaling fortabes, hvis lønmodtageren ikke inden 3 år efter ferieårets udløb, jf. dog [§ 34 b](#), stk. 5, retter henvendelse til direktøren for Arbejdsdirektoratet.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), [jf. dog ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 42. Arbejdsministeren fastsætter inden den 1. september 2005 og derefter hvert tredje år 1. september, hvor stor en del af de i [§ 36](#) nævnte beløb der tilfalder statskassen.

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter regler om indbetaling af statskassens andel af de i [§ 36](#) nævnte beløb og om udbetaling af statskassens andel af udbetalinger efter [§ 41](#), stk. 2.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)).

Kapitel 7

Indhentning af oplysninger, dokumentation og digital kommunikation

§ 43. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløshedskasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af [§ 36](#), stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

- 1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,
- 2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,
- 3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,
- 4) om, hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver,
- 5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,
- 7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,
- 8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter [§§ 34 a](#) eller [34 b](#),
- 9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til Feriekonto,
- 10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. [§§ 34 a](#) eller [34 b](#), herunder personers skriftlige erklæringer, og
- 11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af [§ 36](#), stk. 3.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter [§ 36](#) og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)).

Pr. 1/1 2005 indsættes § 43 a:

"§ 43 a. Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler om muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af [§ 31](#) administrerer feriegodtgørelse, Feriekonto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem, der ad-

ministrerer beløb omfattet af [§ 36](#), stk. 3, Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedets Ankenævn."

Ændringer:

Indsættes 1/1 2005 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)).

Kapitel 8

Kompetence og klageadgang

§ 44. Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager om optjening, afholdelse og ret til ferie og feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, indbetaling og udbetaling af feriegodtgørelse m.v., herunder ved ferieårets udløb efter [§§ 34 a](#) eller [34 b](#), og modregning efter [§ 39](#), medmindre der er tale om forhold, der er reguleret ved kollektiv overenskomst, jf. dog stk. 5.

Stk. 2. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om, hvorvidt en lønmodtager, der er afskåret fra at holde ferie inden ferieårets udløb, jf. [§ 38](#), kan få feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg udbetalt, medmindre der er tale om forhold, der er reguleret ved kollektiv overenskomst.

Stk. 3. Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister om betaling af morarenter, jf. [§ 28](#), stk. 2.

Stk. 4. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse i tvister om forældelse og indbetaling af beløb, der i medfør af [§ 36](#) tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 5. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om udbetaling af beløb efter [§ 34 b](#), stk. 4, eller beløb, der i medfør af [§ 36](#) er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 6. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. [§ 37](#).

Stk. 7. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. [§ 36](#), stk. 3.

Ændringer:

Ændret [1/1](#) 2004 ved 2003-12-27-ÆL.1200 ([LF 53 03-04](#)), jf. [doq ikrafttrædelsesbestemmelserne](#).

§ 45. Direktøren for Arbejdsløshedsforsikringens afgørelser kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

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

Stk. 3. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter

nærmere regler om Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.

Kapitel 9

Arbejdsmarkedets Feriefond

§ 46. Arbejdsmarkedets Feriefond 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 særligt gennem støtte til institutioner eller organisationer, der tilvejebringer feriemuligheder for lønmodtagere.

Stk. 4. Arbejdsministeren 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. Arbejdsministeren kan dog under særlige omstændigheder godkende, at der af denne kapital ydes støtte i form af lån.

Stk. 6. Fondens regnskab skal revideres af mindst 2 revisorer, hvoraf mindst én skal være statsautoriseret revisor. Bestyrelsen udnævner revisorerne for 3 år ad gangen, men kan til enhver tid trække udnævnelsen tilbage.

Stk. 7. Det reviderede årsregnskab indsendes efter godkendelse af bestyrelsen til arbejdsministeren.

Stk. 8. Arbejdsministeren fastsætter vedtægter for fonden.

Kapitel 10

Straffebestemmelser

§ 47. Med bøde straffes den arbejdsgiver, der trods påkrav uden rimelig grund undlader at betale skyldig feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens [5. kapitel](#).

Stk. 3. Der kan fastsættes bødestraf for overtrædelse af forskrifter udstedt i henhold til denne lov.

Kapitel 11

Ikrafttrædelses- og overgangsbestemmelser

§ 48. Loven træder i kraft den 1. januar 2001. [§ 45](#), stk. 3, træder dog i kraft den 1. oktober 2000.

Stk. 2. [§ 45](#), stk. 1 og 2, har virkning for afgørelser truffet af direktøren for Arbejdsløshedsforsikringen efter den 31. december 2000.

Stk. 3. Bestemmelserne i [§ 12](#), [§ 14](#), [§ 17](#), stk. 2, [§ 19](#), [§ 20](#), stk. 1, [§ 21](#), stk. 1, og [§ 23](#), stk. 4, har virkning for ferie, der er optjent efter den 31. december 2000.

Stk. 4. Bestemmelsen i [§ 8](#) har virkning for ferie, der holdes den 1. maj 2002 eller senere. Bestemmelsen i [§ 9](#) har virkning for uddannelsesaftaler, der indgås den 1. maj 2002 eller senere.

Stk. 5. Ret til betalt ferie på baggrund af uddannelsesaftaler indgået før 1. maj 2002, jf. [§ 7](#) i lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, bibeholdes, idet dog antallet af tilgodehavende feriedage omregnes forholdsmæssigt fra en 6-dages-uge til en 5-dages-uge.

§ 49.

[Lov om ferie](#), jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, ophæves den 1. januar 2001, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

Bestemmelserne i [§ 8](#), stk. 1, [§ 9](#), stk. 1-4, og [§ 17 b](#) ophæves dog først den 30. april 2002 og finder anvendelse for ferie optjent før den 1. januar 2001. Bestemmelserne i [§ 6 a](#) og [§ 7](#) ophæves den 30. april 2002.

Stk. 3. Bekendtgørelser udstedt i medfør af lov om ferie, jf. lovbekendtgørelse nr. 538 af 25. juni 1999, forbliver i kraft, indtil de ændres eller ophæves af bekendtgørelse udstedt i medfør af denne lov.

Stk. 4. Tvister, der vedrører ferie optjent før den 1. januar 2001, afgøres efter de hidtidige regler.

§ 50. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Diverse ikrafttrædelsesbestemmelser

2003-12-27-ÆL.1200 (LF 53 03-04) indeholder følgende bestemmelser:

§ 2, Loven træder i kraft den 1. januar 2004. § 1, nr. 19, (indsættelsen af § 43 a) træder dog først i kraft den 1. januar 2005. § 1, nr. 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13 og 24, (indsættelsen af §§ 34 a - 34 c samt ændringerne til § 35, stk. 1 og stk. 2, § 36, stk. 2, § 37, stk. 2, § 38, stk. 2, § 41, stk. 2 og § 44, stk. 4) har virkning for ferie, som er optjent efter den 31. december 2001.

Stk. 2. Ferie, der er overført efter § 19, stk. 5, ved aftale indgået før den 1. januar 2004, afholdes efter de hidtidige regler herom.

Stk. 3. Af de forældede og uhævede feriepenge, jf. lovens § 36, stk. 1 og 2, som

vedrører optjeningsåret 2002, tilfalder 74 pct. statskassen og 26 pct. Arbejdsmarkedets Feriefond. Såfremt der er givet tilladelse efter lovens § 36, stk. 3, til at anvende uhævede feriepenge til andet formål, tilfalder de 26 pct. dette andet formål i stedet for Arbejdsmarkedets Feriefond.

2002-03-20-ÆL.133 (LF 67 01-02) indeholder følgende bestemmelser:

§ 2. Loven træder i kraft dagen efter bekendtgørelsen i Lovtidende. (Trådt i kraft 22/3 2002, Schultz, red.). Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

Følgende ændringer er indarbejdet:

Lov nr. 1202 af 27. december 2003 ([LF 76 03-04](#)),

Lov nr. 1200 af 27. december 2003 ([LF 53 03-04](#)),

Lov nr. 1039 af 17. december 2002 ([LF 64 02-03](#)) og

Lov nr. 133 af 20. marts 2002 ([LF 67 01-02](#)).

Bilag 2

Feriekort for medarbejdere på virksomheder under

TEKNIQ
INSTALLATØRERNES ORGANISATION

Paul Bergsøesvej 6
2600 Glostrup
Tlf. 43 43 60 00
E-mail: tekniq@tekniq.dk

Lønmodtagers navn og adresse:

Udstedende: arbejdsgivers navn og adresse:

Udstederens stempel og underskrift

Læs venligst vejledningen på bagsiden

CPR-nr.:

CVR-nr.:

Opgørelse for 2010 optjent i perioden:

FUNKTIONÆR ARBEJDER (Skal afkrydnes)

Optjent i 5-dages uge Optjent i 6-dages uge (Skal afkrydnes)

Ferieberettigede løn	kr. _____	Antal feriedage i alt	_____
Feriegodtgørelse _____ %	kr. _____	Feriepenge pr. dag	kr. _____
Sygeferiegodtgørelse	kr. _____		
Feriegodtgørelse i alt	kr. _____		
- Afregnet AM-bidrag	kr. _____		
Skattegrundlag feriegodtgørelse	kr. _____	NETTO feriepenge	kr. _____
- Afregnet A-skat	kr. _____		
	kr. _____		
*) SH-/Fritvalg- overskud	kr. _____		
- AM-bidrag	kr. _____		
Skattegrundlag SH/Fritvalg	kr. _____	*) SH-/Fritvalg-	
- A-skat	kr. _____	overskud NETTO	
		NETTO til ferie i alt	kr. _____
			kr. _____

*) Gælder ikke for visse overenskomster

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage

Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Myndighed/arbejdsgivers stempel og underskrift, se bagsiden
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage

Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Myndighed/arbejdsgivers stempel og underskrift, se bagsiden
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage

Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Myndighed/arbejdsgivers stempel og underskrift, se bagsiden
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Ferien afholdes fra: _____ I alt _____ feriedage

Dato (skal udfyldes)

Medarbejderens underskrift _____ Bankens reg.nr. og kontonr. _____ Myndighed/arbejdsgivers stempel og underskrift, se bagsiden
Udbetalt kr.: _____ Rest netto feriepenge kr.: _____ Rest feriedage: _____

Dette feriekort må kun udstedes for en medlemsorganisation i.h.t. gyldig kollektiv ferieaftale og anvendelse uden lovlig adgang kan være strafbar.

Bilag 3

Arbejdsmarkedspension

Formål

Pensionsordningens formål er at sikre medlemmet og dets eventuelle efterladte i tilfælde af medlemmets død, invaliditet eller alderspensionering.

Parterne er enige om, at pensionsordningen er en del af VVS-overenskomsten.

Pension

Ansatte beskæftiget i henhold til VVS-overenskomsten er omfattet af den arbejdsmarkedspensionsordning, der er etableret i PensionDanmark, i henhold til protokol 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.

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.

Lærlinge

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

Lønmodtagere, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, og som ikke har tilstrækkelig anciennitet, vil blive omfattet af pensionsordningen, når 6 måneders anciennitet er opnået.

Registrering og dokumentation

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lønmodtager har været ansat i virksomheden i mere end 6 måneder. Med virkning fra 1. lønningssperiode herefter indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

Lønmodtageren skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller tidligere ansættelse i en stilling omfattet af denne eller andre pensionsordninger. Dokumentationen kan have form af lønsedler eller erklæringer fra den tidligere arbejdsgiver og skal vedrøre ansættelsesforhold inden for de seneste 5 år.

Såfremt lønmodtageren kan fremlægge sådan dokumentation, skal arbejdsgiveren indbetale det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende med virkning fra ansættelsestidspunktet eller senest, når de 6 måneders brancheanciennitet er optjent.

Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige lønindkomst. Bidragets størrelse fremgår af overenskomstens Punkt 4, stk. 1.

Arbejdsgiveren skal tilbageholde lønmodtagerens eget bidrag og indbetale det samlede pensionsbidrag til PensionDanmark én gang hver måned, senest den 10. i efterfølgende måned.

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bilag 4

Protokollat vedr. arbejdsmiljøudvalg

Der er mellem organisationerne enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. For at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed er en overholdelse af de til enhver tid gældende regler inden for arbejdsmiljøområdet en nødvendighed. Ligeledes er agtpågivenhed og opmærksomhed omkring såvel de fysiske som psykiske arbejdsforhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, af stor betydning.

Organisationerne er derfor enige om at tilskynde såvel medarbejdere som virksomhedens ledelse til at indgå i et konstruktivt samarbejde med det formål at sikre en sikkerheds- og sundhedsmæssig høj standard.

Organisationerne er samtidig enige om, at det fortsat er virksomhedens ledelse, der i henhold til gældende regler er ansvarlig for, at den enkelte medarbejder får mulighed for at udføre arbejdet i overensstemmelse hermed. Arbejdsgiveren skal således stille de fornødne sikkerhedsforanstaltninger til rådighed samt på fornøden vis instruere den ansatte i arbejdets udførelse.

Organisationerne er endvidere enige om, at medarbejderne har pligt til at medvirke til, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige inden for deres arbejdsområde. Såfremt en medarbejder på trods af virksomhedens instruktion og tilstedeværelse af det nødvendige sikkerhedsudstyr alligevel tilsidesætter klare og velkendte arbejdsmiljøregler, skal dette betragtes som et alvorligt brud på ansættelsesforholdet, der i givet fald kan medføre ansættelsesretlige konsekvenser.

For at fremme en god udvikling på området, nedsætter organisationerne et arbejdsmiljøudvalg, som er paritetisk sammensat.

Arbejdsmiljøudvalgets primære opgave er at medvirke til at nedbringe antallet af arbejdsskader, arbejdsbetingede lidelser og sygedage.

Såfremt en af organisationerne gennem kreds/afdeling/arbejdsgiver får indberettet et arbejdsmiljøproblem, der ikke har kunnet løses lokalt, kan organisationernes arbejdsmiljøudvalg indkaldes for løsning af problemet. Udvalgets løsningsmodel skal følges af parterne. Hvis dette ikke sker, kan sagen forfølges fagretligt eller på anden vis. Hvis der under behandlingen af en sag i Arbejdsmiljøudvalget samtidig rettes henvendelse til Arbejdstilsynet, kan udvalget vælge at afslutte sagen.

Arbejdsmiljøudvalget har desuden en vigtig opgave med at informere om et godt arbejdsmiljø. Blandt andet ved information i fagblade, pjecer eller ved at holde informationsmøder. Ved at anvise virksomhedens ledelse og repræsentanter for de

ansatte uddannelse i arbejdsmiljøspørgsmål, der rækker udover den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Ved at sætte fokus på ny teknologi, produktudvikling og en anderledes organisering af arbejdet, der forbedrer arbejdsmiljøet. Ved at have et tæt samarbejde med de uddannelsessteder, som udbyder efteruddannelse inden for VVS-området samt uddannelsesstederne, som udbyder fagets 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 5

Arbejdsfordeling

Aftalen om arbejdsfordeling kan ikke indgås for arbejde, der konkret aflønnes som akkordarbejde.

Midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsdeling)

1. Midlertidig forkortelse af den ugentlige arbejdstid kan gennemføres på nedenstående vilkår, når der er lokal enighed herom, og fremsendt ansøgning er godkendt af organisationerne. Den fremsendte ansøgning skal indeholde cpr. nr. og navn på de af ansøgningen omfattede arbejdstagere. Arbejdsgiveren er forpligtet til at underrette jobcentret i henhold til gældende regler (senest en uge inden ordningen træder i kraft).

Varsel og omfang

2. Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden.

Arbejdsfordeling kan etableres på følgende måder i henhold til bekendtgørelse om supplerende dagpenge:

- 1 uges ledighed og 1 uges arbejde
- 2 eller 3 dages ledighed per uge
- 1 uges ledighed og 2 ugers arbejde

Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage per uge.

En medarbejder kan maksimalt deltage i arbejdsfordeling i 13 uger inden for 12 sammenhængende måneder. Yderligere arbejdsfordeling kræver godkendelse i det Regionale Beskæftigelsesråd.

Ansættelse og frigørelse

3. Forøget arbejdskraft må ikke antages mens der er etableret arbejdsfordeling. Herfra er dog undtaget de medarbejdere – eller erstatning for disse – som er fratrukket under fordelingen. Under fordelingen bortfalder medarbejderens pligt til at afgive opsigelsesvarsel ved fratræden. Afskedigelser kan heller ikke finde sted.

Ændringer og ophør

4. Arbejdsfordelingsordningen skal normalt ændres eller bringes til ophør med mindst samme varsel, som skal iagttages ved indførelsen (en uge). Ophør af ordninger skal meddeles skriftligt til organisationerne, forud for ophør.
Ændringer af ordninger skal godkendes af organisationerne efter samme regler, som gælder ved indførelse af ordninger.
Ophør og ændringer af eksisterende ordninger kan ske afdelingsvis, uanset ordningen er etableret for hele virksomheden.

Hasteordre

5. Hvor uventede hasteordrer gør det nødvendigt at overgå til fuld arbejdstid, kan dette dog ske med dags varsel, og meddelelse herom, skal omgående tilsendes organisationerne.

Overarbejde

6. Den i medfør af en ordning gældende arbejdstid bestemmer den for den enkelte medarbejder normale arbejdstid. Tilsiges en medarbejder til arbejde ud over det efter ordningen for ham planlagte, betragtes dette som overarbejde og betales som sådant.

Afgrænsning

7. Reduceret ugentlig arbejdstid (arbejdsfordeling) kan med rimelig driftmæssig begrundelse indføres for en eller flere afdelinger af en virksomhed uden nødvendigvis at berøre arbejdstid m.v. i andre afdelinger af samme virksomhed.

Uddannelse

8. Uddannelse bør være drøftet før der ansøges om arbejdsfordeling.

Særlig bestemmelser

Hvis der i arbejdsfordelingen indgår tillidsmænd og/eller sikkerhedsrepræsentanter, er deres beskyttelse iht. overenskomsten i frigørelsesperioder stadig gældende

Bilag 6

Protokollat uden for overenskomsten

Om udlevering og anvendelse af værnefodtøj

TEKNIQ, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i TEKNIQ' medlemsvirksomheder.

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

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

Herefter fornyes sikkerhedsfodtøjet efter behov og gensidig aftale.

Forudsætningen er en risiko for ben- og fodskader, jf. Arbejdstilsynets regler.

Ansatte skal værne om det udleverede sikkerhedsfodtøj og renholde dette.

Ansatte er forpligtigede til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj.

Bilag 7

Implementering af Ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

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

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

Bilag 8

Natarbejde og helbreds kontrol

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

Omgåelse af overenskomsten

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

Der er mellem parterne enighed om, at det kan betragtes som en omgåelse af overenskomsten, hvis selvstændige erhvervsvirksomheder udfører et bestemt angivet arbejde i et lønmodtagerlignende ansættelsesforhold (såkaldte "arme og ben virksomheder") og dette er i strid med arbejdsretlig og fagretlig praksis.

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

Uoverensstemmelser, om hvorvidt der er tale om en omgåelse af overenskomsten, kan behandles i henhold til de fagretlige regler.

Ved bedømmelsen af om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, kan det indgå som vejledende elementer, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet, og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet.

Bilag 10

Social dumping

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft og underentreprenører i VVS-branchen.

Udvalget skal følge de sager, der behandles efter nærværende aftale, med henblik på en vurdering af, om reglerne opfylder formålet, og udvalget kan derudover tage initiativ til møder, oplysningskampagner eller andre aktiviteter vedrørende udenlandsk arbejdskraft.

Bilag 11

Underentrepriseforhold

Der er enighed om, at følgende indsættes som protokollat i overenskomsten:

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

Der er enighed om, at den ovennævnte kontraktbestemmelse betyder, at arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet underentreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Hvis forbundet påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, henvender forbundet sig omgående til TEKNIQ for indledning af fagretlig behandling.

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

Bilag 12

Forslag til etablering af ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område

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

Overenskomtparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser.

Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligestemmelserne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingssmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomtparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen

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

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønnsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønnsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

:

Stikordsregister

1. maj _____ 7;8;14;15;16;18;29;30;57

A

Adoption _____	25
Afdeling _____	12;65
Afskedigelse _____	62;66;67
Akkordoverskud _____	11
Anciennitet _____	9;19;21;22;23;25;27;38;45;46;52;65;92
Arbejdsfordeling _____	12;96
Arbejdsløshedsprocent _____	17
Arbejds­mangel _____	19
Arbejds­miljøudvalg _____	94;95
Arbejds­standsning _____	71
ATP _____	11;52

B

Barns hospitalsindlæggelse _____	27;38;59
Barns sygdom _____	27;59
Barsel _____	25;26;38;48;58
Befordring _____	55;56;61

E

Efteruddannelse _____	32;34;38;62
Erhvervsbetinget sygdom _____	24;38
Erstatning _____	20;47;60;67
EU-direktiv _____	13

F

Faglig strid _____	6;37;49;68;71
Faglig voldgift _____	70
Faglig Voldgift _____	70
Feriedage _____	28
Feriefridage _____	29;30;31;48;50;57
Feriegodtgørelse _____	28;30;48;58
Feriekort _____	28;58;91
Ferielov _____	28;29;48;57;58
Ferieperiode _____	28
Filial _____	65
Forkortet arbejdstid _____	37
Forskudt arbejdstid _____	12;18
Funktionærlignende ansættelsesforhold _____	45

Funktionærloven	45;46;47;48
Fysiske eller psykiske handicap	36
Fædreorlov	25

G

Garanti	28;31;58
Genansættelse	19
Grundlovsdag	11;30;57

I

Implementering	4;8;99;102;106
Indsigelse mod valg af tillidsmand	65

J

Juleaftensdag	30;57
---------------	-------

K

Kronisk syge	23
Kutymer	68
Køretøj	55

L

Ligelønslov	8;99
Ligelønsnævn	106
Lokalaftale	55;68
Lokale aftaler	3;68
Lokale forhandlinger	68;69
Lærlinge	19;28;50;62;72;92
Lønforhold	6
Lønperiode	16;17
Lønregulering	46
Lønspecifikation	11
Lønssystem	6
Lønudbetaling	11;17;31

M

Manglende varsel	19
Mindstebetaling	50;60
Misforhold	6
Mæglingmøde	68;69
Månedsløn	46;47

N

Natarbejde	102
Nedsat arbejdsevne	10
Normal arbejdstid	59

Normale arbejdstid _____	20;55
Nytårsaftensdag _____	30;57

O

Omgåelse _____	103
Ophør _____	14;16;20;66;73
Opsigelse _____	17;19;20;21;38;46;49;60;61;62;66;68
Opsparingskonto _____	48
Optjeningsår _____	28
Organisationsmøde _____	45;46;68;69
Orientering _____	62
Overarbejde _____	12;16;17;47
Overenskomstens varighed _____	73
Overskud _____	11;51

P

Pension _____	9;10;11;21;46
Påtaleret _____	6;37;62

R

Referat _____	69
Rejsearbejde _____	24;25;27;39;40;41;42;43
Rejsetid _____	55
Restferie _____	28;29;57
Rådighedsvagt _____	14;15;47

S

Samarbejde _____	32;45;53;62;63;94
Selvvalgt efteruddannelse _____	38
Seniorpolitik _____	37
Servicetillæg _____	6
Sikkerhedsfodtøj _____	59;98
Social dumping _____	104
Sociale kapitler _____	36
Stikordsregister _____	108
Sundhedsforsikring _____	10
Svagelighed _____	37
Sygdom _____	20;22;23;24;25;27;38;46;48;58;59;60
Søgnehelligdag _____	23;30

T

Tidløn _____	6;19
Tidsfrister _____	70
Tillidsmand _____	12;14;16;20;38;65;66;67;68
Tillidsmandsregler _____	45;65
Tillæg ved skiftende arbejdssteder _____	8;22;24;25;27
Tilskadekomst _____	20;23;24;28;37;38;60

Timeløn _____ 6;11;15;19;22;24;25;27;45;46;47;51;58;59

U

Uddannelse _____ 4;21;27;32;34;38;47;62;66
Uddannelsesfonde _____ 35
Udearbejde _____ 27;44;47
Udenlandsk arbejdskraft _____ 4;5
Uenighed _____ 69
Ugentlig arbejdstid _____ 13
Underentrepriseforhold _____ 105
Uoverensstemmelser _____ 46;49

V

Valg af tillidsmand _____ 38;65
Varierende ugentlig arbejdstid _____ 13
Varighed _____ 18;21;47;54
Varsel _____ 17;18;19;20;46;49;60;66;67;68
Varsling af afspadsering _____ 17
Vederlag til tillidsrepræsentanter _____ 64
Velfærdsforanstaltninger _____ 8;37
Ventilationsområdet _____ 97
Videreuddannelse _____ 4;21;47
Voksenlærling _____ 55;57;58;59
Voldgift _____ 70;71
VVS-Branchens Uddannelses- og Samarbejdsfond _____ 35
Værktøj _____ 20
Værnefodtøj _____ 98

