



# OVERENSKOMST

og almindelige bestemmelser

# 2017-2020

## MELLEM

Blik- og Rørarbejderforbundet,  
Dansk Metal og virksomheder  
der ikke er medlem af Dansk  
Arbejdsgiverforening.





# OVERENSKOMST

og almindelige bestemmelser

2017-2020

## MELLEM

Blik- og Rørarbejderforbundet,  
Dansk Metal og virksomheder  
der ikke er medlem af Dansk  
Arbejdsgiverforening.



---

## Indholdsfortegnelse

---

<b>Punkt 1</b> – Overenskomstens indledning .....	5
<b>Punkt 2</b> – Samarbejde og tillidsmandsregler .....	5
<b>Punkt 3</b> – Lokale aftaler .....	8
<b>Punkt 4</b> – Arbejdstiden .....	8
<b>Punkt 5</b> – Rådighedsvagt .....	9
<b>Punkt 6</b> – Arbejdstidstillæg, overarbejde afspadsering .....	10
<b>Punkt 7</b> – Lønforhold .....	13
<b>Punkt 8</b> – Lønudbetalinger .....	14
<b>Punkt 9</b> – Opsigelsesvarsel .....	15
<b>Punkt 10</b> – Ferie- og Søgne- og helligdags-betaling .....	16
<b>Punkt 11</b> – Velfærdsforanstaltninger .....	18
<b>Punkt 12</b> – Sygdom og tilskadekomst .....	18
<b>Punkt 13</b> – Sundhedsordning .....	19
<b>Punkt 14</b> – Barns 1. sygedag .....	19
<b>Punkt 15</b> – Graviditets- barsels og fædreorlov .....	20
<b>Punkt 16</b> – Pension .....	21
<b>Punkt 17</b> – Efteruddannelse .....	22
<b>Punkt 18</b> – Uddannelses og kompetencefonde .....	23
<b>Punkt 19</b> – Særlige bestemmelser .....	24
<b>Punkt 20</b> – Sociale kapitler .....	25
<b>Punkt 21</b> – Ikrafttrædelsesdatoer .....	25
<b>Punkt 22</b> – Lærlinge .....	25
<b>Punkt 23</b> – Rejsearbejde .....	26
<b>Punkt 24</b> – Funktionærlignende ansættelse .....	29
<b>Punkt 25</b> – Akkordbestemmelser .....	33
<b>Punkt 26</b> – Regler for behandling af faglig strid .....	33
<b>Punkt 27</b> – Vikarer fra vikarbureauer .....	35
<b>Punkt 28</b> – Overenskomstens varighed .....	35
<b>Bilag 1</b> – Værnefodtøj .....	37
<b>Bilag 2</b> – Lov om ferie .....	37
<b>Bilag 3</b> – Arbejdsmiljø .....	38
<b>Bilag 4</b> – Ansættelseskodeks .....	38
<b>Bilag 5</b> – Omgåelse af overenskomsten .....	39
<b>Bilag 6</b> – Underentrepriseforhold .....	39
<b>Bilag 7</b> – Seniorordning .....	40

---

## **Punkt 1. – Overenskomstens indledning**

---

### **STK. 1.**

Overenskomstparterne er enige om at denne overenskomst bestemmelser skal overholdes.

### **STK. 2.**

Lokale aftaler der skal være skriftlige, kan aftales uden organisationernes (Blik og Rør – Dansk Metal) medvirken.

### **STK. 3.**

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

### **STK. 4.**

Arbejdet inden for denne overenskomst og prislisternes område kan også udføres af uaglært arbejdskraft dog på denne overenskomst og prislisternes vilkår.

### **STK. 5.**

Organisationerne (Blik og Rør – Dansk Metal) kan på forlangende få aftalerne udleveret.

### **STK. 6.**

Nærværende overenskomst er en fortløbende overenskomst, der kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb af den til enhver tid aftalte overenskomstperiode mellem Teknik, Dansk Metal samt Blik- og Rørarbejderforbundet. Resultat fra overenskomstfornyelser i samme overenskomst, er ligeledes gældende for nærværende overenskomst.

---

## **Punkt 2. - Samarbejde og tillidsmandsregler**

---

Formålet med tillidsmandsinstitutionen er, at varetage de ansattes interesser, hvad indtjening, arbejdsforhold, beskæftigelse og uddannelse angår, og 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.

## **Tillidsmandens valg**

### **STK. 1.**

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

### **STK. 2.**

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

**STK. 3.**

Tillidsmanden skal vælges blandt de arbejdere, der har været beskæftiget mindst 6 mdr. i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne arbejdere ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres der op til dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. På virksomheder med 3 arbejdere eller derunder vælges ingen tillidsmand, med mindre begge parter ønsker det. Såfremt de lokale parter er enige, kan anciennitetsbestemmelsen fraviges.

**STK. 4.**

Tillidsmandsbeskyttelsen indtræder, når valget er meddelt arbejdsgiveren.

**STK. 5.**

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 meddelelsens modtagelse i virksomheden.

## Tillidsmandens virksomhed

**STK. 6.**

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

**STK. 7.**

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

**STK. 8.**

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 arbejderne, må dette ikke medføre indtægtstab for tillidsmanden. For eventuelle overtidstimer betales med overtidstillæg.

**STK. 9.**

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 2 afdelinger i samme virksomhed, skal der gives orientering herom til tillidsmændene i begge afdelinger.

**STK. 10.**

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

**STK. 11.**

Parterne 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.

## Tillidsmandens afskedigelse, uddannelse og ophør

**STK. 12.**

En tillidsmand, der er valgt i en periode med et større antal arbejdere, ophører med at være tillidsmand, hvis arbejderantallet i periode af 3 måneder har været 3 eller derunder, med mindre virksomheden skriftligt meddeler at stillingen skal nedlægges.

**STK. 13.**

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

**STK. 14.**

Er afskedigelsen begrundet i virksomhedens ophør, tilkommer der tillidsmanden et særligt opsigelsesvarsel på 6 uger ud over det i pkt. 9 aftalte.

**STK. 15.**

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, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 52 ugers løn, som beregnes efter tillidsmandens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder. I øvrigt henvises til Hovedaftalen mellem LO-DA's bestemmelser.

**STK. 16.**

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

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

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

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

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

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

---

### **Punkt 3. Lokale aftaler**

---

#### **STK. 1.**

Alle lokale aftaler skal foreligge skriftligt.

#### **STK. 2.**

Lokale aftaler, kutyper 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. 3.**

I tilfælde af opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for de i Regler for behandling af faglig strid gældende bestemmelser.

#### **STK. 4.**

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

#### **STK. 5.**

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

---

### **Punkt 4 - Arbejdstiden**

---

#### **STK. 1.**

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



**STK. 2.**

Arbejdstiden fastlægges i den enkelte virksomhed i tiden mellem kl. 600 og 1800 og fordeles på 5 dage. Ingen arbejdsdag kan være under 7 timer medmindre andet aftales.

Fastlægges arbejdstiden uden for dette tidspunkt, betales der tillæg i henhold til pkt. 6. 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 pkt. 6. Der kan i virksomheder med flere selvstændige afdelinger indgås aftale med tillidsmanden om forskellig start- og afslutningstidspunkt for arbejdsdagene. Aftaler af denne karakter skal omfatte alle i den pågældende afdeling.

**STK. 3.**

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige arbejdere eller grupper af arbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstimer, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 15 ugers periode. Forudsætningen for varierende ugentlige arbejdstider er, at disse fastlægges for hele den planlagte periode. Såfremt en arbejder, der er omfattet af en sådan aftale, afskediges i den planlagte periode, skal der betales overtidstillæg efter gældende satser for de antal timer, der måtte overstige et ugentligt timetal på 37 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 50 timer. Varieret arbejdstid fastlægges skriftligt og mindst 6 uger forud. I en sådan aftale kan en mindre arbejdstid end 7 timer pr. dag aftales.

**STK. 4.**

For arbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed eller tilskadekomst, kan der træffes aftale om forkortet arbejdstid. Parterne har påtaleret over for misbrug af denne bestemmelse i henhold til Regler for behandling af faglig strid.

**STK. 5.**

EU-direktiv nr. 93/104 EF vedr. arbejdstid er implementeret.

---

**Punkt 5 - Rådighedsvagt**

---

**STK. 1.**

For aftalt rådighedsvagt har den ansatte pligt til at opholde sig på sin bopæl eller skal på anden måde kunne tilkaldes. Arbejdsgiveren stiller mobiltelefon eller personsøger til rådighed. Den ansatte skal uanset opholdssted være hos kunden inden for samme tidsrum som fra sin bopæl.

**STK. 2.**

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

**STK. 3.**

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.

Omfatter rådighedsvagten mere end én ansat, deltager tillids manden i udformningen og planlægningen.

### 3.1.

Som betaling for rådighedsvagter betales fra og med begyndelsen af den lønningsuge, hvori startdatoen indgår:

#### Pr. 1. marts 2017:

- a) vagttimer på hverdage ..... kr. 30,25 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage ..... kr. 38,82 pr. time

#### Pr. 1. marts 2018:

- a) vagttimer på hverdage ..... kr. 30,83 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage ..... kr. 36,40 pr. time

#### Pr. 1. marts 2019:

- a) vagttimer på hverdage ..... kr. 31,33 pr. time
- b) vagttimer på søn-, hellig- og fridage ..... kr. 36,98 pr. time

### 3.2.

Den ugentlige betaling for rådighedsvagten kan ikke udgøre mindre end:

- Pr. 1. marts 2017 ..... kr. 1054,13
- Pr. 1. marts 2018 ..... kr. 1071,00
- Pr. 1. marts 2019 ..... kr. 1088,13

### 3.3.

Ved ud kald uden for rådighedsvagten ydes et særligt tillæg pr. ud kald:

- Pr. 1. marts 2017 udgør dette tillæg ..... kr. 145,00
- Pr. 1. marts 2018 udgør dette tillæg ..... kr. 147,32
- Pr. 1. marts 2019 udgør dette tillæg ..... kr. 149,68

### STK. 4

Ved ud kald, der afregnes i hele timer, betales ud over gældende timeløn, vagtillæg og overtidstillæg i henhold til pkt. 6 i Overenskomsten.

### STK. 5

Telefonisk rådgivning er indeholdt i betalingen for rådighedsvagten.

---

## **Punkt 6 - Arbejdstidstillæg, overarbejde afspadsering**

---

Overarbejde og forskudt arbejdstid betales med følgende tillæg fra og med begyndelsen af den lønningsuge hvori startdatoen indgår: Tillæg/timer.

1. Overarbejde i fortsættelse af den almindelige arbejdsdags timer, første og anden time:
 

<b>Pr. 1. marts 2017</b> .....	kr. 45,85
<b>Pr. 1. marts 2018</b> .....	kr. 46,58
<b>Pr. 1. marts 2019</b> .....	kr. 47,33
  
2. Overarbejde fra tredje time og efterfølgende samt overarbejde efter udkald uden for den daglige arbejdstid, på fridage, lørdag - søndage og helligdage:
 

<b>Pr. 1. marts 2017</b> .....	kr. 119,92
<b>Pr. 1. marts 2018</b> .....	kr. 121,84
<b>Pr. 1. marts 2019</b> .....	kr. 123,79

**Forskudt arbejdstid:**

3. Hvor dele af den forskudte arbejdstid sluttet efter kl. 1800 frem til kl. 2200 betales:
 

<b>Pr. 1. marts 2017</b> .....	kr. 21,36
<b>Pr. 1. marts 2018</b> .....	kr. 21,70
<b>Pr. 1. marts 2019</b> .....	kr. 22,05
  
4. Hvor dele af den forskudte arbejdstid ligger efter kl. 2200 til kl. 0600 betales:
 

<b>Pr. 1. marts 2017</b> .....	kr. 41,86
<b>Pr. 1. marts 2018</b> .....	kr. 42,53
<b>Pr. 1. marts 2019</b> .....	kr. 43,21

**Varighed og etablering:**

5. Forskudt arbejdstid skal varsles med 3 x 24 timers varsel. Arbejdstid, der ligger mellem kl. 0600 og 1800, er ikke forskudt arbejdstid og giver derfor ikke adgang til til-læg. Overholdes varslingsbestemmelserne ikke, eller forskudt arbejdstid etableres for kortere tid end én uge, betales for de timer, der ligger i tidsrummet kl. 18.00-06.00 efter stk. 1. og 2.

**Overarbejde ved forskudt arbejdstid:**

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

**STK. 7.**

Ved varslet overarbejde betales mellemtimer i fortsættelse af den almindelige arbejds-tids fastsatte timer til varslet overarbejde påbegyndes med overtidstillægget, jf. pkt. 6. stk. 1. og 2.

**Afspadsering af overarbejde**

**STK. 8.**

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. Så længe overarbejdet for den enkelte medarbejder ikke overstiger 10 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder, skal overarbejdet ikke afspadseres, med mindre den pågældende medarbejder og arbejdsgiveren er enige herom.

**STK. 9.**

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

**STK. 10.**

Når arbejdsløshedsprocenten falder til 4% eller derunder, bortfalder enhver forpligtelse til afspadsering af overarbejde. Tillidsmanden holdes orienteret om forestående og udført overarbejde og hvilke medarbejdere, der har udført dette.

**STK. 11. BETALING.**

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkommande lønudbetalingsdag. Selve timebetalingen for afspadseringspligtige overtimer henstår til afspadsering finder sted og betales med de på afspadseringstidspunktet for vedkommende gældende løn ved timelønsarbejde. Ikke-afspadseringspligtigt overarbejde betales ud over overtidstillægget med den gældende timebetaling i den lønperiode, hvor det er indtjent.

**STK. 12. SYSTEMATISK OVERARBEJDE.**

Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

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

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

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

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

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

I overenskomster, der i forvejen har adgang til afspadsering, indsættes følgende bestemmelse:

”Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde)”  
Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter

overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed."

DA og LO er endvidere enige om, at ovenstående suppleres af protokollat 9a af 23. februar 2017 mellem DI og CO-industri, der optrykkes som bilag 3 til mæglingforslaget.

---

## **Punkt 7- Lønforhold**

---

### **STK. 1. MINIMALLØN.**

Timelønnen betragtes som mindstelønnen i firmaet.

### **STK. 2. ØVRIGE LØNFORHOLD.**

Parterne er enige om, at anvendelsen af tidløn eller produktionsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivits- og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder, fremmes mest muligt.

### **STK. 3. SERVICETILLÆG**

Hvor arbejdet ikke kan udføres i akkord, betales et produktivitsbestemt servicetillæg på minimum kr. 16,27 pr. time. Tillægget betales ikke ved timeløn timer i akkord af enhver art.

### **STK. 4.**

Alle generelle forhøjelser i overenskomstperioden tillægges udbetalingerne pr. time.

### **STK. 5. LØNMÆSSIGE MISFORHOLD.**

Parterne er enige om, at hvor misforhold på det lønmæssige område er til stede, har organisationerne påtaleret i overensstemmelse med regler for behandling af faglig strid.

### **STK. 6. SÆRLIGE ARBEJDSFORHOLD.**

Parterne er enige om, at tekniske arbejdsfunktioner i forbindelse med overenskomstens normale arbejdsområder, er dækket af 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 parterne optages forhandling herom. Bestemmelsen sigter ikke mod ansættelsesforhold som arbejdsledere og betroede funktionærer.

### **STK. 7. SMUDSTILLÆG.**

For rensning af kloaker, gennemløbsbrønde, wc, urinals, spildevandsledninger samt alt reparationsarbejde på gamle tage, i øvrigt efter Rørprislistens bestemmelser, betales:

<b>1. marts 2017</b>	kr. 9,33 pr. time
<b>1. marts 2018</b>	kr. 9,48 pr. time
<b>1. marts 2019</b>	kr. 9,63 pr. time

Der betales dog mindst for 3 timer.

Satserne gælder fra og med begyndelsen af den lønningsuge, hvori startdatoen indgår.

### **STK. 8 AKKORD**

De til en hver tid gældende Rør- og fjernvarmeprislistes samt Landspriskurant, aftalt i VVS- overenskomsten med Teknik er ligeledes gældende for denne overenskomst.

Prislisterne kan rekvireres ved henvendelse til den lokale afdeling af Dansk Metal eller Blik og Rør.

---

## **Punkt 8 - Lønudbetalinger**

---

### **STK. 1.**

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.

Lønsedlen skal som minimum indeholde:  
opgørelse over akkord og timelønstimer

- betaling af sygedagpenge
- arbejdsbestemte tillæg
- akkordoverskud
- feriepenge
- pensionsbidrag
- ATP
- AUD
- skatteberegning

### **STK. 2.**

Arbejdere er forpligtet til, for at lønudbetalingen kan finde sted rettidigt, at fremsende arbejdssedler dagligt samt ugesedler så betids, at de er arbejdsgiveren i hænde hver mandag med morgenposten.

### **STK. 3.**

Ved helligdage sker udbetalingen 2 hverdage forud for denne. Virksomhederne har ret til at afvikle lønudbetalingen gennem et forskud.

---

## **Punkt 9 - Opsigelsesvarsel**

---

### **STK. 1.**

For arbejdere, der uden anden afbrydelse har været beskæftiget på samme virksomhed i mindst 6 måneder, gælder følgende opsigelsesvarsel:

Fra arbejdsgiverside ..... 10 arbejdsdage  
Fra arbejderside ..... 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 ud over lærekontraktens udløb.

### **STK. 2.**

Såfremt en arbejder, som ifølge foranstående har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en af ham utilregnelig grund uden det ham tilkommende varsel, betaler virksomheden ham en godtgørelse svarende til arbejderens gennemsnitsfortjeneste for sidst afsluttede kvartal (dvs. gennemsnitsfortjenesten af akkord og tidløn) for det antal arbejdsdage overtrædelsen andrager.

### **STK. 3.**

Såfremt en arbejder forlader virksomheden, uden at give mindst det varsel, han har pligt til, skal han erlægge et beløb til modparten svarende til den for den pågældende arbejder normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen andrager.

### **STK. 4.**

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

### **STK. 5.**

Fratrædelse kan kun finde sted ved kalenderugens afslutning.

### **STK. 6.**

For arbejdere, som efter foranstående har krav på opsigelsesvarsel, kan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferie.

### **STK. 7.**

En arbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 3 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. VEJRLIG**

Overenskomstparterne er enige om, at der i 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.

### **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 uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse. Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. 1.500 kr. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

### **STK. 10. FRIHED TIL VEJLEDNING VED AFSKEDIGELSE**

Ved opsigelse af medarbejdere ydes der frihed med løn op til 2 timer for vejledning i A-kasse/Jobcenter. Dette hurtigst muligt efter afskedigelsen.

---

## **Punkt 10 - Ferie- og Søgne- og helligdags-betaling**

---

### **STK. 1.**

Med det formål at yde arbejderne betaling for søgne- og helligdage samt feriefridage henlægger arbejdsgiveren for hver arbejder et beløb svarende pr. 1. marts i 2017 til 8,7%, 1. marts 2018 til 9,4% og 1. marts 2019 til 10% af arbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgne- og helligdagsbetalingen.

Den for hver enkelt medarbejder henlagte søgne- og helligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb, der udgør kr. 900,00, i forbindelse med den enkelte søgne-helligdag og 1. maj, Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 400,00

Forskudsbeløbet for en feriefridag udgør kr. 900,00. For ungarbejdere udgør det tilsvarende beløb kr. 550,00 Ved fratrædelse sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkomende lønudbetaling.

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



Restsaldoen på opsparingen udbetales til arbejdstageren ved sidste lønudbetaling for december måned, medmindre medarbejderen inden d. 30. november har fremsat ønske om at restbeløbet, eller dele heraf, indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

Ved fratrædelse udbetales restsaldo ved førstkommande lønudbetaling

#### **STK. 2.**

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

#### **STK. 3.**

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

#### **STK. 4.**

Alle medarbejdere - herunder lærlinge - er omfattet af Ferielovens bestemmelser. Ferieloven er optrykt som bilag 2.

#### **STK. 5.**

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

#### **STK. 6.**

Feriegodtgørelsen 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.

Der er adgang til lokalt at træffe aftale om á conto udbetalinger af feriegodtgørelsen til arbejdere i tilfælde af planlagt ferierejse og lign. som betinger betaling af depositum.

#### **STK. 7.**

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

#### **STK. 8.**

Aftaler om ferieafholdelse skal foreligge skriftligt.

#### **STK. 9. FERIE- OG SH-BETALINGSKORTORDNING.**

Samtidig med årsopgørelsen, dog senest den 15.2. i hvert kalenderår, får arbejderen fra virksomheden tilsendt en opgørelse over indbetaling til feriegiro. En arbejder, som i det løbende optjeningssår skifter arbejdssted, får ved sin fratræden udleveret en dokumentation for optjent ferie og feriepenge samt får udbetalt SH-konto.

#### **STK. 10. - FERIEFRIDAGE**

Den ansatte har ret til 5 feriefridage i hvert ferieår fra 1. maj til 31. 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 10, stk. 1.

---

## **Punkt 11 - Velfærdsforanstaltninger**

---

### **STK. 1.**

Ved alle arbejder, som udføres ved bygge- og anlægsvirksomhed, skal arbejdsgiveren, såfremt andre egnede lokaler ikke kan anvises, stille skur eller skurvogn til rådighed til spising, vask, omklædning samt tørring af tøj i overensstemmelse med gældende regler. Skurene må ikke benyttes til overnatning.

### **STK. 2.**

På arbejdspladser og ved reparationsarbejde, hvor regulativ om velfærdsforanstaltninger ikke er gældende, betales pr. mand pr. dag følgende beløb

**Pr. 1. marts 2017** kr. 56,37

**Pr. 1. marts 2018** kr. 57,27

**Pr. 1. marts 2019** kr. 58,19

### **STK. 3.**

Spise- og omklædningsrum samt sanitære installationer skal være i overensstemmelse med gældende regler.

---

## **Punkt 12 – Sygdom og tilskadekomst**

---

### **STK. 1**

Til arbejdere med mindst 2 mdr. anciennitet, yder arbejdsgiveren i indtil 6 uger, ved rettidig anmeldt og dokumenteret sygdom, en betaling svarende til den pågældende arbejders timeløn.

Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er det den enkeltes produktive løn. Det gælder dog ikke smudstillæg, skurpenge og zone-tillæg. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Ved tilskadekomst i virksomheden betales feriegodtgørelse og SH-betaling under fravær uanset ovenstående bestemmelse om anciennitet.

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

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsgang i den første fraværperiode.

### **STK. 2.**

Ved tilskadekomst under arbejde betaler arbejdsgiveren løn indtil 6 uger efter tilskadekomsten er sket. Det er dog en forudsætning, at den tilskadekomne genoptager

arbejdet, såfremt lægen tillader det. Betalingen andrager den pågældende arbejders personlige timeløn.

Timeløn for akkordsvende er den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er det den enkeltes produktive løn. Det gælder dog ikke smudstillæg, skurpenge og zone-tillæg. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

### **STK. 3.**

Skyldes uarbejdsdygtigheden 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.

### **STK. 4.**

Ved ulykkestilfælde under arbejdet henvises i øvrigt til lov om arbejdsskadeforsikring. Arbejdsgiveren skal inden 9 dage anmelde ulykker med 1 dags fravær eller mere til Arbejdstilsynet. Kopi af anmeldelsen fremsendes til sikkerhedsorganisationen eller, hvis en sådan ikke findes, til den tilskadekomne.

En arbejdsskade anmeldes ligeledes til virksomhedens forsikringsselskab.

### **STK. 5.**

Ved sygdom, hvor den pågældende arbejder efter forudgående aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales han for de manglende timer den pågældende dag med sin personlige timeløn.

### **STK. 6.**

Sygdom betragtes som afspadseringshindring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder hindringen også for disse dage.

---

## **Punkt 13 – Sundhedsordning**

---

Med virkning fra d. 1. juli 2007 etableres der i Pension Danmark en sundhedsordning for pensionsberettigede medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Virksomheden betaler præmien til denne med et tillæg til pensionsindbetalingen på 0,2%.

---

## **Punkt 14 – Barns 1. sygedag samt børneomsorgsdage**

---

### **STK. 1.**

Til arbejdere med mindst 1/2 års anciennitet og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af arbejdernes syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

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

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen derfor må forlade arbejdet, er der endvidere ret til frihed dagens resterende timer.

Med virkning fra d. 1. marts 2007 ydes der frihed til, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet.

Denne frihed gælder kun den ene indehaver af forældremyndigheden, og maksimalt en uge pr. kalenderår pr. barn. På opfordring skal fremlægges dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

Der ydes betaling der svarer til den pågældende arbejders timeløn.

Timeløn er for akkordsvende den i virksomheden gældende timeløn. For timelønnede er det den enkeltes produktive løn. Det gælder dog ikke smudstillæg, skurpenge og zonetillæg.

Meddelelse om fravær sker efter samme regler som ved sygdom.

#### **STK. 2**

Medarbejdere og ansatte, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår uanset antal børn. Reglen gælder børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomhed og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Bestemmelsen om børneomsorgsdage træder i kraft 1. maj 2017

---

## **Punkt 15 – Graviditets- barsels og fædreorlov**

---

#### **STK. 1. BARSEL**

Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til løn under barsel (barselsorlov) i indtil 14 uger.

Timelønnen for akkordsvende er den i virksomheden gældende timeløn.

For timelønnede er betalingen den enkeltes produktive løn. Dog indregnes ikke smudstillæg, skurpenge og zonetillæg.

Løn under barsel indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Der gælder følgende maksimale satser pr. time:

**Pr. 1. marts 2017 kr. 147,-**

**Pr. 1. marts 2018 kr. 149,-**

**Pr. 1. marts 2019 kr. 151,-**

#### **Graviditet**

Kvindelige medarbejdere, har under samme betingelser som angivet ovenfor, ret til

fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt (graviditetslov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør 10,50 kr. pr. time:

Dette ekstra pensionsbidrag har virkning for barselsorlov betales med 2/3 af virksomheden og 1/3 af medarbejderen.

### **Adoption**

Under samme betingelser har adoptanter ret til løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse efter ovennævnte bestemmelser.

### **Fædreorlov**

Under samme betingelser som angivet ovenfor betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

### **Forældreorlov**

Under samme betingelser som angivet først i stk. 1, yder virksomheden løn under fravær i indtil 13 uger. Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødsel. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

Ved forældreorlov betales dog fuld løn, maksimalt 175 kr. pr. time.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes beløbet til kr. 177,00 pr. time.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes beløbet til kr. 179,00 pr. time.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger. Disse uger kan efter ønske holdes samtidigt. Holdes resten af orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

---

## **Punkt 16 - Pension**

---

### **STK. 1. PENSION**

Overenskomstparterne har tilsluttet sig Pension Danmark. Pensionsbidraget udgør 12,2% af den ansattes ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehellidagsbetaling.

Den ansatte betaler 4% og arbejdsgiveren 8,2%. Dette inkl. betaling for sundhedsordning.

---

## **Punkt 17 – Efteruddannelse**

---

### **STK. 1. EFTERUDDANNELSE.**

Overenskomstparterne er enige om i samarbejde at sikre virksomhedernes medarbejdere den fornødne efter- og videreuddannelse for herigennem at fremme VVS-branchens arbejdsområder. Virksomheden og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelsesplanlægning på basis af VVS-branchens kursusudbud. Parterne er enige om, at arbejdere, under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold, kan opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser.

### **STK. 2.**

Medarbejdere med 6 måneders beskæftigelse i virksomheden har ret til 1 uges efter- og videreuddannelse pr. kalenderår inden for uddannelser iværksat i medfør af Lov om Arbejdsmarkedsuddannelser gennem VVS-branchens Uddannelsesnævn eller Metalindustriens efteruddannelsesudvalg. Såfremt overenskomstparterne er enige, kan bestemmelsen omfatte andre faglige uddannelser. Betalingen andrager den i virksomheden gældende timeløn. Virksomheden modtager gennem forbundet det offentlige tilskud. Hvor en medarbejder efter virksomhedens beslutning deltager i kursus, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn. Løntabsgodtgørelsen tilgår virksomheden.

Udover ovenstående har medarbejderen yderligere ret til en uges selvvalgt uddannelse, under fornøden hensyntagen til virksomhedens arbejds- og produktionsforhold.

Selvvalgt uddannelse skal være brancherelevant i bred forstand, men kan også indeholde kurser af almen karakter; sprog, matematik, kemi og fysik, IT, ledelse- og regnskab, læse- og stavekurser samt trailerkørekort.

Betaling andrager 85% af den personlige timeløn, der betales af den i overenskomstens punkt 18 stk. 4 aftalte kompetencefond. Betaling for selvvalgt uddannelse, kan først kræves efter der er gjort brug af den 1. uges efteruddannelse.

Herudover dækker kompetencefonden dokumenterede udgifter til kursusgebyr og evt. kursusmaterialer, dog maksimalt 200 kr. pr. dag/1000 kr. pr. uge.

Ansøgning om betaling for selvvalgt uddannelse fremsendes sammen med dokumentation for personlig timeløn og tidligere afholdt efteruddannelse, til Blik og Rørarbejderforbundet, Nyropsgade 14, 1602 København V

Medarbejderen kan vælge at deltage i selvvalgt uddannelse uden for arbejdstiden. I så fald betaler virksomheden dokumenterede udgifter til kursusgebyr og evt. kursusmaterialer, dog max. 1500 kr. pr. år pr. medarbejder.

---

## **Punkt 18 - Uddannelses- kompetence- og overenskomstvedligeholdelsesfonde**

---

### **STK. 1. FORBUNDETS UDDANNELSESFOND**

Parterne er enige om, at virksomheden indbetaler 25,00 øre pr. time for de på virksomheden beskæftigede. Som minimumsbetaling skal firmaet pr. 1. januar indbetale 500,00 kr. til fonden.

### **STK. 2. KOMPETENCEUDVIKLING TIL TILLIDSMÆND**

Med virkning fra d. 1. juli 2007 indbetaler virksomheden 20 øre pr. præsteret arbejdstime for de på virksomheden beskæftigede. Dette til brug for kompetenceudvikling til tillidsmænd, med særlig vægt på regnskabsindsigt, værktøjer for godt samarbejde o. lign. Fremtidige tillidsmænd vil således have ret til et 2 gange 2 dages kursus med dette indhold, inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode. Ansøgning om disse kurser sendes til Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet.

### **STK. 3. LO/DA UDDANNELSESFOND.**

Arbejdsgiverbidraget til den af DA og LO oprettede uddannelsesfond udgør 42 øre pr. præsteret arbejdstime. LO's medlemmer modtager 3/4 og DA's medlemmer 1/4. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2018 udgør arbejdsgiverbidraget 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

### **STK. 4. KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND**

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

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

### **Indbetaling til fonden**

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2012 til kr. 780,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge.

### **STK. 5. OVERENSKOMSTVEDLIGEHOLDELSBETALING OG SAMARBEJDSFOND**

Med virkning fra d. 1. marts 2016 indbetaler virksomhederne 25 øre pr. præsteret arbejdstime for de på virksomheden beskæftigede. Dette til delvis dækning af organisationernes udgifter i forbindelse med overenskomstens vedligeholdelse. Pr. 1. marts 2017 indbetales 30 øre, pr.1. marts 2018 indbetales 35 øre pr. præsteret arbejdstime.

---

## **Punkt 19 – Særlige bestemmelser**

---

### **STK. 1.**

Blik- og Rørarbejderforbundets og Dansk Metalarbejderforbunds repræsentanter (organisationer) kan frit færdes på virksomhedens arbejdspladser.

### **STK. 2.**

Arbejderen er ansvarlig og erstatningspligtig for det udleverede værktøj, der skal være godt, velegnet og tidssvarende og i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bestemmelser, og det er hans 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 det omgående meddeles arbejdsgiveren. Krav om erstatning skal rejses inden 10 dage. Når en arbejdsopgave, eller et ansættelsesforhold ophører, og der foretages opgørelse af værktøjskasse og udleverede effekter, har såvel arbejdstager som arbejdsgiver pligt til at deltage. Hvor arbejderen forlader virksomheden/arbejdspladsen, skal den fornødne tid afsættes inden fratrædelse kan finde sted. Nægter den fratrædende arbejder at deltage i værktøjsoptælling eller er forhindret, kan tillidsmanden repræsentere arbejdstageren ved optællingen, efter at denne har forladt virksomheden. Er der ingen tillidsmand i virksomheden, kan arbejdsgiveren udpege et vidne mellem de andre medarbejdere.

### **STK. 3.**

Alt farefuldt arbejde udføres af 2 mand.

### **STK. 4.**

Medarbejdere, der har ansættelse i virksomheder underlagt denne overenskomst, er forpligtet til ikke at udføre andet arbejde inden for overenskomstens område. Det gælder både i anden virksomhed eller som selvstændig udførende. Bestemmelsen tager ikke sigte på arbejdskraft udlånt til anden virksomhed.

### **STK. 5.**

Parterne 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 overenskomstparterne enighed om, at udenlandsk arbejdskraft som ansættes under denne overenskomst, skal ansættes på overenskomstmæssige vilkår.

Ligeledes er der enighed om, at ind stationering 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.



---

## **Punkt 20 - Sociale kapitler**

---

### **STK. 1.**

Med henblik på at åbne muligheder for, at personer, der på grund af fysiske eller psykiske handicap ikke er i stand til at varetage et normalt arbejde på sædvanlig overenskomstæssige vilkår inden for værksteds-, bygge-, og anlægsbranchen, er parterne enige om at tilvejebringe de nødvendige overenskomstæssige bestemmelser, der gør det muligt for sådanne personer at udføre arbejde, der står i forhold til deres helbred og evner.

Parterne vil i fællesskab medvirke til, at der oprettes særlige stillinger til omhandlede 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 overenskomstæssige vilkår.

### **STK. 2**

I takt med amters og kommuners udlicitering og privatisering af offentlige bygge- og anlægsarbejder og vedligeholdelses arbejder 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.**

Seniorordning: Se bilag 7.

Seniorordningen er gældende for denne overenskomst.½

---

## **Punkt 21 - Ikrafttrædelsesdatoer**

---

Ikrafttræden af overenskomstens ændringer og satser har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvori den aftalte startdato falder.

---

## **Punkt 22 - Lærlinge**

---

For lærlinge beskæftiget under denne overenskomst er lærlingebestemmelserne, beskrevet i "Uddannelsesforhold for lærlinge", aftalt mellem Dansk VVS, Dansk Metal og Blik- og Rørarbejderforbundet gældende. Lærlingebestemmelserne kan rekvireres ved henvendelse til Blik- og Rørarbejderforbundet eller Dansk Metal. Det præciseres at bestemmelserne vedr. forsikring og sundhedsordning, overholdes ved at virksomhederne er forpligtet til at lærlinge er tilmeldt de i lærlingebestemmelserne nævnte forsikringer og sundhedsordninger i Pension Danmark. Præmien betales af virksomheden til Pension Danmark.

---

## **Punkt 23 - Rejsearbejde**

---

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 hver dag.

### **A - Afregning fra virksomhedens adresse**

For medarbejdere, som er antaget til en virksomhedsadresse, gælder:

#### **STK. 1.**

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 have tilmeldt sig og være registreret i 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. Ansættelse skal foreligge skriftligt. Kopi tilstilles tillidsmanden, iflg. pkt. 2 stk. 9.

### **B - Afregning fra arbejderens bopæl**

#### **STK. 2. SKRIFTLIG AFTALE OM ANSÆTTELSESSTED**

Når medarbejdere ansættes til et bestemt arbejdssted, skal der foreligge en skriftlig aftale om ansættelsessted og eventuelt zonetillæg. 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

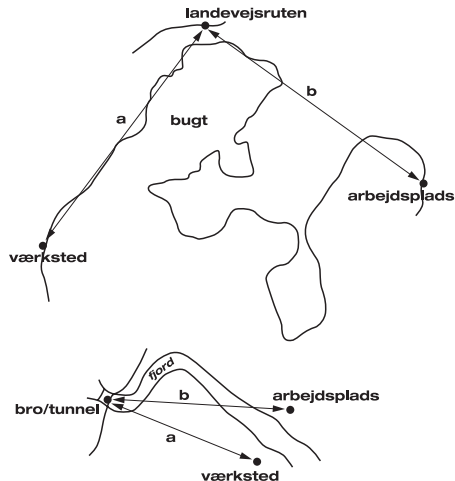
7 km fra virksomhedens adresse A/eller medarbejderens bopæl B, betales til dækning af vejtid og befordring de anførte beløb. Ved arbejde af 1 arbejdsdags varighed eller derunder, som udføres uden for 7 km's afstand fra virksomhedens værkstedsadresse, betales intet zonetillæg. Der betales normal timebetaling 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 zonetillæg for hele dagen. I modsat fald betales kun for de præsterede arbejdstimer.

### STK. 8.

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



### STK. 9. ZONETILLÆG VED OVERARBEJDE

Der betales ikke zonetillæg for overarbejdstimer. Ved arbejde, der udføres ud over 75 km fra virksomhedens adresse, betales et beløb på 18,90 kr. 1. marts 2014, 19,25 kr. 1. marts 2015 og 19,60 kr. i 2016 kr. pr. overarbejdstime, såfremt overarbejdet ikke er varslet dagen forud.

### **STK. 10. - SATSER**

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

### **STK. 11. ZONETILLÆG 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**

Afstanden måles altid fra midten af virksomhedens matrikelnummer eller bopælsadressen til bygge-/arbejdspladsens midte. Hvor det ikke lader sig gøre at finde et arbejdssteds midte, er det arbejdsstedets matrikelnummer, der er målepunktet. 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 ZONETILLÆG**

Zonetillæggene pristalsreguleres 1. marts det år, overenskomsten fornyes.

### **D. Rejsegodtgørelse i forbindelse med arbejde hvor overnatning finder sted**

Bestemmelser vedr. rejsegodtgørelse i forbindelse med arbejde, hvor overnatning finder sted, kan lokalt aftales med udgangspunkt i de i stk. 10 fastlagte satser eller Told og Skats regler for skattefri rejse- og befordringsgodtgørelse. Såfremt enighed ikke opnås gælder nedenstående.

### **STK. 15. 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 for fortæring efter godkendt regning

#### **STK. 16. 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 befording samt den til disse rejser medgæede tid med den ansattes personlige timeløn.

#### **STK. 17. ARBEJDE UD OVER 1 MÅNEDS VARIGHED I FORBINDELSE MED OVERNATNING**

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

#### **STK. 18. BEFORDRINGSGODTGØRELSE**

Når en medarbejder benytter eget køretøj i virksomhedens tjeneste, ydes der herfor en godtgørelse pr. kørt km i henhold til statens regler.

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

---

### **Punkt 24 - Funktionærlignende ansættelse**

---

#### **STK. 1.**

Organisationerne anbefaler, at de virksomheder, der for medarbejdere med mere end 6 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter nedenstående retningslinjer.

Der kan indgås aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår med medarbejdere med mindre end 6 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" timeløns overenskomst mellem Dansk VVS 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 2.

### **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. 9: ARBEJDSSTID**

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

### **STK. 10: OVERARBEJDE**

Der er mellem organisationerne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Honorering/afspadsering af overarbejde aftales mellem virksomheden og medarbejderen. Dog minimum som overenskomstens pkt. 6.

### **STK. 4: PENSION**

Ud over lønnen betales pension efter overenskomstens Punkt 16.

### **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 opsigelsesvarslerens 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. 11: REJSE OG UDEARBEJDE**

Rejse og udearbejde organiseres og betales efter overenskomstens pkt. 22.

#### **STK. 12: RÅDIGHEDSVAGT**

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen. Dog minimum som overenskomstens punkt 5.

#### **STK. 13: EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE SAMT INDBETALING TIL FONDE.**

Følger overenskomstens Punkt 17 og 18.

#### **STK. 14: AKKORDARBEJDE**

Den aftalte månedsløn træder i stedet for de overenskomst aftalte 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 akkord bestemmelserne.

#### **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 arbejdsfri dage.

#### **STK. 17: SYGDOM**

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

#### **STK. 18: BARSEL**

Se overenskomstens Punkt 15.

#### **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 fratræden, beregnes feriefri dagene forholds- mæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Feriefri dagene placeres efter Ferielovens regler om restferie. Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefri dage 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 ferieberettigede løn. Satsen indeholder feriegodtgørelse.

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

Senest den 30. november i et optjeningsår, skal medarbejderen meddele arbejds- giveren, 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 udbeta- ling med december lønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefri dage i det indeværende ferieår.

Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen ved årsskiftet.

#### **STK. 20: FAGRET LIG BEHANDLING**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om 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 funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem virksomheden og medarbejderen omskrives efter nærværende retnings- linjer. I øvrigt gælder hovedaftalen.



---

## **Punkt 25 - Akkordbestemmelser**

---

### **STK. 1. - AKKORDPLIGT.**

Arbejdsgiveren stiller det nødvendige værktøj og materialer til rådighed.

Akkordarbejde udføres efter de til enhver tid mellem parterne gældende prislister. Alt arbejde, som er anført i Landspriskuranten og Rørprislisten, skal udføres i akkord. Hvor 2 mål er opgivet, hører det største mål altid med til den opgivne pris.

I øvrigt henvises til akkordbestemmelserne der er optrykt i Landspriskuranten og Rørprislisten.

Akkordaftalesedler kan rekvireres i Dansk Metal eller Blik- og Rørarbejderforbundet.

---

## **Punkt 26 - Regler for behandling af faglig strid**

---

### **STK. 1.**

Organisationerne er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter søges bilagt efter nedenstående regler samt i henhold til det danske arbejdsretssystem og regler.

### **STK. 2.**

Såfremt der opstår uenighed af faglig karakter mellem arbejdsgiver og arbejdere, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal forhandling inden 11 arbejdsdage mellem de implicerede parter. Det henstilles, at der skal udfærdiges et referat af den lokale forhandling, som underskrives af begge parter. Det henstilles, at referatet udfærdiges på en af organisationerne udarbejdet formular, der kan rekvireres i forbundene.

### **STK. 3. MÆGLINGSMØDER.**

Såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkes at tilvejebringe enighed, kan der gennem de respektive parter begæres mægling i sagen. Den af parterne, der begærer mæglingsmøde afholdt, har pligt til at vedlægge mæglingsbegæringen et referat af den lokale forhandling, eventuelt i form af kopsedler, akkorderingsforslag eller et kritiseret regnskab.

Det skal heraf fremgå, hvilke krav og tilbud der er fremsat ved den lokale forhandling. Parterne 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 part.

Den nævnte tidsfrist kan fraviges ved ferie eller efter aftale mellem parterne. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne under bistand af organisationernes mæglingsmand, der ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

#### **STK. 4. ORGANISATIONS-MØDE.**

Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, er hver af parterne berettiget til at kræve sagen henvist til behandling på møde mellem organisationerne Blik- og Rørarbejderforbundet / Dansk Metal og virksomheden.

Begæring om sagens behandling skal såfremt der ikke ved mæglingmødet er truffet anden aftale - meddeles den modstående part senest 10 arbejdsdage efter mæglingmødets afholdelse.

Når begæringen foreligger, skal sagen behandles senest 30 arbejdsdage efter, at modparten har modtaget anmeldelse. For så vidt der på mødet opnås enighed om en løsning af uoverensstemmelsen, er denne løsning bindende for parterne. Der udarbejdes et mødereferat, der underskrives af parternes forhandlingsledere.

#### **STK. 5. 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 voldgiftsret, forudsat at parterne er enige om en sådan fremgangsmåde.

Den part, der ønsker et foreliggende uløst stridsspørgsmål henvist til afgørelse ved voldgift, må inden 40 arbejdsdage efter resultatløs forhandling ved sidste instans i den i henhold til ovenstående omhandlede fagretlige procedure give den modstående part meddelelse herom. Den modstående part er herefter forpligtet til inden en frist af én uge at meddele sin stilling til spørgsmålet.

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 indanke spørgsmålet om vægringens berettigelse for Arbejdsretten.

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

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.

Voldgiftsretten skal som regel træde sammen senest 10 dage efter, at den er påkaldt. Opmanden fungerer som rettens formand, samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Over rettens forhandlinger føres en protokol, der efter hver sags afslutning underskrives af samtlige medlemmer af retten, også opmanden, såfremt han har voteret i sagen. Voldgiftsretten tilstiller begge parter meddelelse om sin eller opmandens kendelse. Kendelsen skal være afsagt senest 14 dage efter, at sagen er indgivet til retten. Undertegnede parter og dens enkelte medlemmer skal efterkomme voldgiftsrettens

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

#### **STK. 6.**

Det står parterne frit for, hvem de vil vælge til mæglingsmand og til voldgiftsmedlemmer. Dog kan ingen, som er personlig interesseret eller part i den foreliggende sag, vælges hertil.

#### **STK. 7.**

Såfremt en faglig strid, som uden resultat har været behandlet ved forannævnte instanser, ikke i løbet af 3 måneder efter det pågældende mødes afholdelse af en af de kontraherede parter er krævet videreført i henhold til "Regler for behandling af faglig strid", bortfalder sagen og kan ikke rejses af vedkommende part.

#### **STK. 8.**

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

#### **STK. 9.**

Nærværende regler indskrænker ikke forbundets eller dets medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at iværksætte konflikt eller sympatiaktioner.

#### **STK. 10.**

Ved vedtagelse af disse regler, er hidtil gældende regler ophævet.

---

### **Punkt 27 - Vikarer fra vikarbureauer samt underleverandører**

---

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

På anmodning fra tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse hvilke underleverandører der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. Der oplyses virksomhedsnavn samt adresse, CVR nr. samt evt. RUT-nummer samt navn på virksomhedens kontaktperson. Disse oplysninger må ikke videregives eller offentliggøres.

---

### **Punkt 28 - Overenskomstens varighed**

---

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2017, og er bindende for undertegnende parter, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler i Hovedaftalen mellem DA og LO, opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

Blik- og Rørarbejderforbundet i Danmark

*Max Meyer*  
Dansk Metal

*Kjeld Husted*

**Se i øvrigt tillægsaftalen.**

## **Bilag 1**

### **Protokollat uden for overenskomsten**

Virksomheden, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal indgår hermed følgende aftale om sikkerhedsfodtøj til medlemmer af forbundene, som er beskæftiget i virksomheden.

Til ikrafttræden ved overenskomstfornyelsen mellem ovennævnte parter 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 forpligtede til at anvende det udleverede sikkerhedsfodtøj.

## **Bilag 2 - Ferieloven**

### **Lov om ferie**

Der henvises til den til en hver tid gældende Lov om Ferie.

## **Bilag 3 – Protokollat uden for overenskomsten**

### **Protokollat uden for overenskomsten om Arbejdsmiljø**

Der er mellem Virksomheden, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metal enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde. Overholdelse af de til enhver tid gældende regler inden for arbejdsmiljøområdet er en nødvendighed for at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed, ligesom agtpågivenhed og opmærksomhed omkring forhold, der fremover vil kunne medvirke til en forbedring af niveauet i enten virksomheden eller branchen, generelt er af stor betydning.

Parterne 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.

Parterne 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.

Parterne er 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 ansættelsesretslige konsekvenser.

Dette protokollat er ikke en del af overenskomsten.

## **Bilag 4 – Protokollat uden for overenskomsten**

### **Ansættelseskodeks**

Overenskomtparterne er enige om, at det er frivilligt for medarbejdere 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 i en sådan aftale.

## **Bilag 5 – Protokollat uden for overenskomsten**

### **Omgåelse af 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 arbejdsretslig og fagretslig praksis.

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når 2 eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specielfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

Uoverensstemmelse, om hvorvidt der er tale om omgåelse af overenskomsten, kan behandles i henhold til de fagretslige 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 6 – Protokollat uden for overenskomsten**

### **Underentrepriseforhold.**

Virksomhederne bør indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for entreprisen 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 arbejdsstandningen med henblik på opnåelse af overenskomst kan undgås, idet entreprenøren således er omfattet af kollektiv overenskomst.

Hvis forbundene påviser omstændigheder, som giver anledning til at formode, at overenskomstens bestemmelser ikke bliver overholdt, henvender forbundene sig omgående til virksomheden for indledning af fagretslig behandling.

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

## Bilag 7

På områder, hvor der er etableret en seniorordning/senioraftale i overenskomsten, kan medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen indgå i en seniorordning.

På områder, hvor der ikke er etableret en seniorordning, kan medarbejderen og virksomheden aftale en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgsløn-kontoen, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, således at den resterende indbetaling til pensionsordningen fortsat kan dække omkostninger til forsikringsordninger og administration mv.

Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgsløn-konto, særlige opsparing, SH-opsparing eller anden tilsvarende opsparingsordning.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen, den særlige opsparing, SH-opsparingen eller anden tilsvarende ordning med et beløb svarende til løn under sygdom.

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

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage eller restferie, hvis der ikke er feriefridage i overenskomsten.



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

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

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.







**Dansk Metal**

Molestien 7 • 2450 København SV • Telefon 33 63 20 00  
E-mail: [metal@danskmetal.dk](mailto:metal@danskmetal.dk) • [www.danskmetal.dk](http://www.danskmetal.dk)



**Blik- og Rørarbejderforbundet**

Nyropsgade 14 • 1602 København V • Telefon 36 38 36 38  
Telefax 36 38 36 39 • E-mail: [forbundet@blikroer.dk](mailto:forbundet@blikroer.dk) • [www.blikroer.dk](http://www.blikroer.dk)