

## **Opmandskendelse**

i faglig voldgiftssag FV 2022-707

Dansk Metalarbejderforbund

(advokat Lene Casadepax)

mod

TEKNIQ Arbejdsgiverne

for

OK Energiteknik A/S

(advokatfuldmægtig Cathrine Bondo Steel)

### **1. Uoverensstemmelsen og parternes påstande.**

Spørgsmålet i sagen er, hvorvidt medarbejdere hos OK Energiteknik A/S, der er ansat på funktionærlignende forhold og omfattet af vagtordningen i ”Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW samt varmpumper”, har krav på vagttillæg i tilfælde af fravær på grund af sygdom.

Klager har nedlagt følgende påstand:

Indklagede, OK Energiteknik A/S, tilpligtes at anerkende, at medarbejdere, der indgår i rådighedsaftalen, jf. Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW varmpumper, skal have udbetalt rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge.

Indklagede har påstået frifindelse.

### **2. Sagens behandling**

Til behandling af sagen er etableret en faglig voldgiftsret med Michael Jensen og Stig Søllested som medlemmer udpeget af klager og med Linda Nordstrøm Nissen og Kim Koch som medlemmer udpeget af indklagede og med undertegnede, højesteretsdommer Jon Stokholm, som formand og opmand.

Sagen blev forhandlet den 31. maj 2022.

Der blev afgivet forklaring af tillidsrepræsentant A som klagers vidne og af chefforhandler B, teknisk servicechef hos OK Energiteknik A/S C og HR-partner hos OK Energiteknik D som indklagedes vidner.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

### 3. Den konkrete sag

#### *Virksomheden*

OK Energiteknik har specialiseret sig i energiservice. Virksomheden tilbyder landsdækkende serviceløsninger på privates olie- og gasfyr samt varmepumper. Der beskæftiges 59 medarbejdere. 46 energiteknikere, 5 planlæggere og 5 administrative medarbejdere. Selskabet er et datterselskab til OK a.m.b.a. I 2018 købte OK a.m.b.a. Lygas Energiteknik A/S, som i 2020 skiftede navn til OK Energiteknik A/S. I efteråret 2020 købte OK a.m.b.a. servicekunderne fra Ørsted Varmeservice A/S. Kunderne blev håndteret af andre servicepartnere og ikke af OK Energiteknik A/S. Efterfølgende blev 15.000 kunder overført til OK Energiteknik A/S i oktober 2021.

#### *Ansættelse på funktionærlignende vilkår*

VVS-overenskomsten har i punkt 25 gjort det muligt at ansætte medarbejdere på funktionærlignende vilkår. I punkt 25 er blandt andet anført følgende:

#### *”Punkt 25 - Funktionærlignende ansættelse*

##### *Stk. 1: Indgåelse af aftale*

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

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

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

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

Funktionærlignende ansættelsesforhold skal aftales individuelt med medarbejderen.

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

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

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

...

### *Stk. 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. 12: Rådighedsvagt*

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

...

### *Stk. 17: Sygdom*

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

I standard- aftale om funktionærlignende ansættelsesvilkår for ansatte omfattet af overenskomsterne mellem TEKNIQ, Blik- og Rørarbejderforbundet og Dansk Metalarbejderforbund er blandt andet anført som særlig aftale:

”Ansæt til at køre serviceopgaver på olie- og gasfyr.  
indgår i vagtordning. Brug af firmabil telefon og pc, pension, overarbejde, arbejdstøj, ferietillæg, personalegoder beskrevet i personalehåndbogen.  
Håndbog er udleveret.  
Bem. ved evt. sygemelding skal både nærmeste leder og virksomheden have skriftelig (mail) meddelelse senest 30 min før mødetid.”

I bilaget er blandt andet anført:

*”Rådighedsvagt*

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

...

*Sygdom*

Følger Funktionærlovens § 5 med fuld løn.”

I overenskomstparternes vejledning hertil anføres blandt andet:

*”Funktionærlignende ansættelsesforhold og overenskomsten*

*Der er følgende muligheder for at foretage ændringer i forhold til overenskomstens bestemmelser*

...

- *punkt 7*                      *Rådighedsvagt*  
Der kan træffes aftale om etablering og honorering af rådighedsvagt på andre vilkår og til andre satser end angivet i overenskomsten.  
...
- *punkt 11 og 12*                      *Sygdom, tilskadekomst og erhvervsbetinget sygdom*  
Der betales fuld løn i forbindelse med sygdom, erhvervsbetinget sygdom og tilskadekomst.  
Dette gælder allerede fra første dag, medarbejderen er ansat på funktionærlignende vilkår.”

Medarbejderne hos OK Energiteknik var ansat i overensstemmelse hermed på funktionærlignende vilkår. I årets kolde måneder – fra 1. oktober til 30. april – deltager energiteknikerne i en vagtordning, hvor kunderne altid kan få hjælp i tilfælde af, at varmen er gået i deres hus eller bygning. Der var på virksomheden indgået en lokaleaftale herom. I begyndelsen af vinteren 2020 opsagde en hel del energiteknikere deres stilling og angav, at de var utilfredse med lokaleaftalen om vagtordningen. Der blev derfor i september ~~\*2012~~ indgået en ny lokaleaftale:

*Lokalaftalen*

*”Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW samt varmpumper*

Vagtperioden er fra 1. oktober til 30. april og omfatter olie og gas (småbrændere) samt varmpumper. Vagten på storbrændere er ikke omfattet af denne aftale.

Det er servicechefernes ansvar at udfærdige vagtplaner. Vagtplaner skal senest udsendes en måned før vagtperiodens start.

Den enkelte tekniker har vagt 1 uge ad gangen i et interval på 4 – 6 uger.

- For olie/gas teknikere på Sjælland starter vagtugen fredag kl. 15.30 og slutter torsdag kl. 22.00
- For olie/gas teknikere på Fyn og i Jylland starter vagtugen mandag kl. 16.00 og slutter søndag kl. 22.00
- For teknikere på Sjælland fra varmepumpeteamet starter vagtugen fredag kl. 15.30 og slutter torsdag kl. 22.00.
- For teknikere på Fyn og i Jylland fra varmepumpeteamet starter vagtugen mandag kl. 16.00 og slutter søndag kl. 22.00

Alle kundehenvendelser svares af enten kundeservice eller G4S. Når kunden fejlmelder inden kl. 20.00 skal der køres på udkaldet. Kontaktes vi af en kunde efter kl. 20.00 ydes der telefonsupport frem til kl. 22.00.

En vagtuge afregnes med et vagttillæg på 5.950 kr. som udbetales med næste løn efter afholdt vagt.

Vagttillægget inkluderer telefonsupport. Telefonsupport dækker opkald til kunden for at få afklaret om kundens henvendelse (evt. midlertidigt) kan løses, inden der køres ud til kunden.

Ved udkørsel på vagt afregnes efter gældende overtids takst, som beskrevet i pkt. om overtidsbetaling.

Som udgangspunkt oprettes der følgende vagthold:

- 3 vagthold olie/gas øst
- 3 vagthold olie/gas vest
- 2 vagthold varmepumper

Hvis man overdrager vagten til en anden tekniker, overdrages kun hele uger. Teknikeren der tager vagten afregnes med vagttillægget. Enkelte vagtdage kan byttes teknikerne imellem og servicechefen orienteres.

Men det ændrer ikke på afregningen, men aftales teknikerne imellem.

Hvis man overdrager vagten til en anden tekniker, overdrages kun hele uger.

Teknikeren, der overdrager sin vagtuge til en kollega, er ansvarlig for at orientere servicechefen på mail. Teknikeren der tager vagten afregnes med vagttillægget.

En tekniker kan bytte en enkelt vagtdag med en kollega. Teknikeren, der har vagtugen, er ansvarlig for at orientere servicechefen på mail. Når man bytter en vagtdag, så ændrer det ikke på afregningen. Teknikerne er selv ansvarlige for at bytte en vagtdag med en anden vagtdag.

Ved start og slut af vagtperioden kan der forekomme uger som ikke er hele uger, disse uger afregnes med 850 kr. pr. dag, f. eks hvis der i den første uge er 4 dage vil der afregnes 4 x 840 kr. = 3.400 kr.

Ved fravær i en uge med vagt fratrækkes 850 kr. pr dag man har fravær, dette beløb tilfalder den tekniker der overtager vagtdagen.

Når en tekniker melder sig syg en dag hvor vedkommende er på vagt, skal teknikeren melde sig syg hos sin servicechef. Teknikeren er ikke ansvarlig for at finde en afløser til den pågældende vagtdag.

For OK Energiteknik

For teknikerne

---

C  
Teknisk servicechef

---

A  
Tillidsrepræsentant”

Ifølge den nye lokalaftale er det nu lederen, der påtager sig at finde en afløser, hvis en energitekniker bliver syg på sin vagt. En anden nydannelse er selve beregningen af honoreringen. I den hidtidige aftale blev der afregnet efter en pulje/acontoordning. Der var her afsat et beløb til hele vagtsæsonen. Jo flere energiteknikere, der indgik i aftalen, jo mindre beløb fik den enkelte for en vagtuge. Derudover var beløbet delt ud på 12 måneder og fulgte altså ikke den enkelte energiteknikers arbejdsbyrde. Energiteknikerne kunne som hidtil bytte vagter. Såfremt man kun byttede en enkelt dag, var det energiteknikernes eget problem. Ved bytte af en hel uge skulle nærmeste leder inddrages.

#### *Parternes drøftelser i forbindelse med indgåelse af lokalaf talen i 2021*

Energiteknikernes tillidsmand, A, gjorde indsigelse mod bestemmelsen om afregning af fravær i den nye aftale, idet han gjorde gældende, at vagtteknikerne var berettiget til rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge. Virksomheden var ikke enig heri. Parterne enedes om at underskrive aftalen under forbehold:

*”Notat til aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW samt varmpumper*

Der er for nuværende ikke enighed om det sidste punkt i vogaftalen:

Ved fravær i en uge med vagt fratrækkes 850 kr. pr dag man har fravær, dette beløb tilfalder den tekniker der overtager vagtdagen.

TEKNIQ Arbejdsgiverne mener ikke man skal have rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge. Dansk Metal mener, at man bør have rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge.

Det aftales, at vogaftalen underskrives den 24. september. Det aftales yderligere, at når TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk Metal kommer til enighed, så følger vi deres beslutning.

*Taastrup, den 24. september 2021”*

Virksomheden valgte indtil videre at betale rådighedsbeløb for sygedage.

Parternes forhandlinger førte ikke til noget resultat, hvorfor spørgsmålet blev indbragt for faglig voldgift til afgørelse.

#### 4. Afgivne forklaringer

A har forklaret, at han var ansat hos OK Energiteknik A/S indtil 30. april 2022. Han blev valgt som tillidsrepræsentant i 2021. Han var med til at indgå lokalaftalen af 24. september 2021. Initiativet hertil udgik fra ledelsen, som ønskede en ny aftale med en ny aflønningsform efter tildelte vagter i modsætning til et fast beløb pr. måned. Vagtperioden er 7 måneder fra 30. september til 30. april i fyringssæsonen. I den gamle lokalaftale fastlagde medarbejderne selv vagtplanen. I lokalaftalen for 2021 udarbejder ledelsen vagtplanen og finder afløsere i tilfælde af forfald. I den hidtidige aftale påhvilede dette medarbejderen.

Princippet i lokalaftalen for 2021 er, at en deltagende vagttekniker har én vagtuge pr. måned og oppebærer et rådighedsbeløb herfor på 5.950 kr. til udbetaling i forbindelse med den almindelige månedsløn. Vagtplanen bliver lagt i god tid før vagtperiodens start og beskriver vagternes afvikling i den kommende 7-måneders periode.

Han drøftede indholdet af den nye lokalaftale med Dansk Metal.

I den gamle vagtaftale fik en vagttekniker udbetalt et beløb, uanset om han var syg eller ej. Han var uenig i bestemmelsen om fratrækning af 850 kr. ved fravær i den nye lokalaftale, og derfor indgik parterne særaftalen i notatet af samme dag.

Ved bytte af vagter mellem de deltagende teknikere tilfalder ifølge lokalaftalen fra 2021 honoraret den tekniker, der overtager vagten. Bytter man en hel uge, skal ledelsen indover. I tilfælde af bytte vil den overtagende tekniker så oppebære honoraret, når han har afviklet sin vagt. Hvis en anden tog en vagt vil den afgivende ikke modtage nogen betaling. Tillægget på de 5.950 kr. er en del af vagtteknikernes løn, og de får det hver måned i den 7-måneders fyringssæson. Det er obligatorisk at deltage i vagtordningen. Han mener, at alle teknikere i den forstand indgår i vagtordningen. Han ved ikke, hvorfor virksomheden i 2021 har udbetalt vagttillæg under sygdom. Han havde selv en ugentlig vagt hver fjerde uge og tror, at de fleste andre vagtteknikere havde det på samme måde. Det kan dog ske, at man havde to vagtuger i én måned og ingen i en anden måned, og i så fald blev der udbetalt andre beløb. Virksomheden standsede udbetalingen i tilfælde af sygdom i januar 2022. Han ved ikke, om alle serviceteknikere rent faktisk indgår i vagtordningen.

Da arbejdet er skemalagt, er betalingen på de 5.950 kr. en del af den sædvanlige løn, hvorfor der efter hans opfattelse skal betales løn under sygdom. Princippet i den funktionærlignende ansættelse er jo, at man ikke skal straffes økonomisk på grund af sygdom.

D har forklaret, at hun blev ansat i virksomheden som HR-partner den 1. oktober 2020. Det var ved begyndelsen af fyringssæsonen. Den ny lokalaftale skyldtes et fælles ønske hos både virksomheden og medarbejderne. En hel del vagtteknikere sagde op på grund af utilfredshed med den gensidige

lokalaftale. De anførte, at aftalen ikke gav noget incitament for vagtteknikerne til at hjælpe hinanden. Hun drøftede sagen med As forgænger som tillidsrepræsentant. De var enige om, at man skulle væk fra puljeordningen og arbejde hen mod en fast betaling. Udbetaling af rådighedsbeløb i tilfælde, hvor man ikke var til rådighed blev et stridspunkt, efter at A havde talt med Dansk Metal herom. Inden da var problemet ikke-eksisterende, ej heller under den gamle lokalaftales puljeordning.

C har forklaret, at han blev ansat den 15. februar 2021 som teknisk servicechef og dermed øverste leder for teknikerne. Der var stor utilfredshed med den gamle lokalaftale. Han var derfor indstillet på, at man skulle lave en ny aftale. Utilfredsheden gik blandt andet på vagtplanlægning og betaling ved fratræden og fordeling af vagterne i den situation. Udarbejdelse af en ny aftale var for så vidt en fælles interesse. Virksomhedens ønske var at opnå fleksibilitet, fordi man var i en udviklings/ekspansionsfase og havde behov for at kunne udvide antallet af vagter. Spørgsmålet om betaling af rådighedsbeløb ved sygdom blev først et problem i den sidste fase af drøftelserne. Han valgte at fortsætte udbetalingen på trods af uenigheden for at undlade at provokere vagtteknikerne i vagtsæsonen.

Den gamle ordning gik ud på ácontobetaling og efter regulering ved fyringssæsonens afslutning efter de facto udført arbejde. Det var et stort regnestykke. Hans ønske var at opnå en ordning, der var nemmere at administrere. Hans synspunkt er, at når en vagttekniker er syg, har han ikke den gene, som vagten består i, og skal derefter heller ikke have honorering.

I virksomheden er der medarbejdere, der ikke indgår i vagtordningen, fordi der ikke er behov for det, og fordi de ikke har kompetence. Han sætter ”vagtholdene” ud fra geografiske hensyn og under hensyn til medarbejdernes kompetencer. Vagtplanerne ændres i tilfælde af fratræden og sygefravær. I tilfælde, hvor man opererer med 5 vagthold, er der forskudte måneder og tilsvarende varierende udbetalinger. Det samme gælder, når vagter byttes. Vagtplanen ændres adskillige gange i løbet af sæsonen og giver alene et øjebliksbillede af situationen. En del vagter må klares af eksterne servicepartnere. Det var ikke sådan, at alle teknikere havde en fast vagtuge, og det kan tænkes, at man deltager i ét år, men ikke det næste år. Det var nødvendigt at ændre antallet af hold under hensyn til udviklingen, geografi, kompetence og så videre. Antallet af hold kan hele tiden ændres.

Chefforhandler B har forklaret, at han har arbejdet i alle årene med OK Lygas og med VVS-overenskomsten. Bestemmelsen i VVS-overenskomsten om ansættelse på funktionærlignende vilkår stammer tilbage fra 1990’erne. Den er udtømmende og kan stå alene. Punkt 12 og punkt 17 har været med fra starten. Efter hans opfattelse betyder stk. 12, at der er fuldstændig aftalefrihed uden hensyn til øvrige bestemmelser i overenskomsten. Der er indgået lokalaftale om lønvilkårene og manglende betaling af løn under sygdom, således som det også var sket under den gamle lokalaftale.



Punkt 17 giver ikke hjemmel for et tillæg til løn under sygdom som "sædvanlig" løn, når der alene betales for en indtrådt gene. Dette gælder i den foreliggende sag. Man kan i og for sig sige, at såvel den gamle som den nye lokalaftale betyder, at der ikke skal betales i tilfælde af sygdom.

## **5. Parternes argumentation**

Klager har gjort gældende, at medarbejdere, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har krav på fuld løn under sygdom i overensstemmelse med VVS-overenskomstens pkt. 25. Det fremgår af denne, at man ved sygdom følger reglerne i funktionærlovens § 5. Dette er gentaget i ansættelsesbeviset og et bilag hertil. Den fulde løn omfatter løntillæg, der på sygdomstidspunktet er fast påregnelige, og dette gælder netop vagttillægget på 5.950 kr., som udbetales med næste løn efter afholdt vagt. Rådighedsvagten, som beskrevet i lokalaftalen, udgør et fast påregneligt tillæg til lønnen hvert år i fyringssæsonen, og er dermed omfattet af bestemmelsen om fuld løn under sygdom. Ifølge vagtaftalen er det servicechefen, der udfærdiger vagtplanerne, og medarbejderne informeres herom senest en måned inden vagtperiodens start. Vagterne fordeles ligeligt mellem de ansatte, der er omfattet af vagtordningen. Medarbejderne er derfor fuldt ud orienteret om vagternes længde, og hvornår de er placeret. Dette understreger, at vagttillægget er et fast påregneligt tillæg, som skal udbetales ved sygdom. Parterne har ikke i VVS-overenskomstens punkt 25 aftalt et begrænset indhold af anvendelsen af funktionærlovens § 5. Sådan er ikke aftalt i overenskomsten, ansættelseskontrakten eller lokalaftalen.

Rådighedsvagten er ikke overarbejde, men en obligatorisk og fast påregnelig del af de ansattes arbejdsvilkår.

Det forhold, at de ansatte kan bytte enkelte vagter indbyrdes, ændrer ikke på afregningen. Man kan ikke sammenligne pålagt overarbejde, som finder sted på arbejdspladsen, med en rådighedsvagtordning, hvor den ansatte står til rådighed i sit eget hjem og afventer et eventuelt tilkald.

Indklagede har gjort gældende, at energiteknikerne i sagen ikke er funktionærer i funktionærlovens forstand, men i henhold til parternes aftale følger visse af bestemmelserne i funktionærloven. De aftalte bestemmelser fremgår af VVS-overenskomstens § 25. Punkt 25 indeholder udtømmende angivelse af, hvilke punkter, der gør sig gældende for den funktionærlignende ansættelse. Der er aftalefrihed vedrørende alle aspekter af rådighedsvagtordningen, herunder også løn, og det kan aftales, at der ikke skal betales rådighedsbeløb i tilfælde af sygdom, som den aftale indgik i den foreliggende sag. Overenskomstens punkt 25 og punkt 17 medfører ikke, at der skal betales i overensstemmelse med klagers påstand, således som den lokale aftale er udformet.

Energiteknikerne udfører deres sædvanlige arbejde i dagtimerne. Udover det fast påregnelige arbejde i dagtimerne udføres der arbejde i vagten. Vagterne er ikke fast påregnelige. Der kan løbende ske ændringer af vagtplanen, og den enkelte energitekniker kan bytte rundt på vagtdeltagelsen.

Vagtarbejdet er helt forskelligt fra den sædvanlige daglige arbejdstid. Vagtarbejdet er et supplement til det sædvanlige arbejde. Vagttillægget er ikke en del af den normale aflønning. Tillægget kommer alene til udbetaling i en afgrænset periode af året. Hvorvidt og i hvilket omfang en tekniker i en given måned får betaling i henhold til vagtaftalen, afhænger af vagtplanen, ferieafholdelse og eventuelt vagtbytte. En energitekniker, der skulle have haft en vagt, har ikke nogen gene, når den pågældende er fraværende grundet sygdom. Det er derimod den kollega, der overtager vagten, der bliver udsat for genen, og som derfor skal kompenseres herfor med vagttillægget.

OK Energiteknik og energiteknikerne har gyldigt kunne indgå en vagtordning, som medfører, at energiteknikerne ikke får vagttillæg i forbindelse med sygefravær.

## **6. Opmandens begrundelse og resultat**

Det fremgår af virksomhedens aftale om funktionærlignende ansættelsesvilkår, at vagtteknikerne er ansat til tjeneste i en vagtordning, for hvilken der optjenes et rådighedsvagtillæg. Jeg lægger til grund, at vagtteknikerne i praksis arbejder i overensstemmelse med dette vilkår. Virksomhedens vagtordning omfatter rutinemæssigt fyringssæsonens 7 måneder, og vagtteknikerne oppebærer normalt vederlaget på 5.950 kr. for rådighedsvagten for hver enkelt måned i fyringssæsonen, med mindre der konkret træffes andre ordninger. Der er således tale om en arbejdsydelse, som medarbejderne efter ansættelsesvilkårene er antaget til fast at udføre. Medarbejderne har fast kunnet regne med at oppebære de omstridte tillæg i deres månedlige indtægt under normale omstændigheder. På denne baggrund må rådighedsstillægget anses som en af den løn, som skal udbetales under sygdom i overensstemmelse med bestemmelsen i funktionærlovens § 5. Bestemmelserne i VVS-overenskomstens punkt 25, stk. 12, kan ikke medføre en anden retsstilling. Ej heller kan bestemmelsen i lokalaf-talen af 24. september 2021, der i øvrigt ikke i sig selv udtrykkeligt tager stilling til spørgsmålet om sygdom, og hvorefter der ved fravær en uge med vagt fratrækkes 850 kr. pr. dag, man har fravær, føre til noget andet resultat. På dette grundlag må jeg give klageren medhold.

## **Thi bestemmes**

Indklagede, OK Energiteknik A/S, tilpligtes at anerkende, at medarbejdere, der indgår i rådigheds-vagten, jf. Aftale om vagt på olie/gas kedler mindre end 135 KW varmepumper, skal have udbetalt rådighedsbeløb for sygedage i en vagtuge.

Hver part betaler egne sagsomkostninger som halvdelen af udgiften til opmanden.

\* Berigtiget, jf. retsplejelovens § 221, således, at ”2012” erstattes af ”2021”

København, den 9. juni 2022

Jon Stokholm