

Elektrikeroverenskomst 2020-2023

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

Samarbejde, klubber og elektroniske dokumenter 3

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant 5
§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed 7
§ 3 Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv. 9
§ 4 Efteruddannelse 11
§ 5 Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger 13

Arbejdstiden 14

§ 6 Ansættelse og opsigelse 14
§ 7 Den normale arbejdstid 17
§ 7a Fleksibel arbejdstid 19
§ 7b Weekendarbejde 20
§ 7c Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde 21
§ 8 Arbejdstidens overholdelse 22

Lønforhold 23

§ 9 Almindelige timeløns- og pensionsbestemmelser 23
§ 10 Tilskadekomst, sygdom og barsel 27
§ 10a Seniorpolitik og ansættelse på særlige vilkår 31
§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystemer 33
§ 12.1 EBA – Elbranchens Akkordsystem 34
§ 12.2 Anden form for akkordaftale 41
§ 12.3 Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde 43
§ 13 Overarbejde 45
§ 14 Rejse- og udearbejde 48
§ 14a Rejsearbejde i udlandet 51
§ 15 Søgnehelligdagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning 52
§ 16 Ferie 54

Uddannelsesforhold 57

§ 17 Indholdsfortegnelse 57
§ 17 Elektrikerlærlinge 59

Andre bestemmelser 72

§ 18 Værktøj, værnefodtøj 72
§ 18a Nyoptagne virksomheder 73
§ 19 Indholdsfortegnelse til funktionærlignende ansættelsesforhold 76
§ 19 Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold 77

Forhandlingsregler 83

§ 20 Regler for behandling af faglig strid 83
§ 21 Overenskomstens varighed 89

Bilag 90

Bilag 1 Rammeaftale 91
Bilag 1a Individuel funktionærlignende ansættelse 97
Bilag 2 Protokollat om implementering af Ligelønsloven 98
Bilag 2a Protokollat om etablering af ligelønsnævn 100
Bilag 3 Ansættelsesblanket 101

Bilag 4 Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker ... 102
Bilag 4a Ansættelseskontrakt for individuel funktionærlignende ansatte elektrikere ... 103
Bilag 5 Ansættelsesblanket efter Elektrikeroverenskomstens § 19 ... 105
Bilag 6 Protokollat om udligningsordning til løn under barsel ... 107
Bilag 7 Protokollat om Rådighedstjeneste ... 108
Bilag 7a Protokollat om EU's arbejdsdirektiv ... 109
Bilag 7b Lægeundersøgelse og helbredskontrol, jf. bilag 7a, pkt. 2.4. ... 113
Bilag 8 Protokollat om EU-implementering ... 114
Bilag 8a Protokollat om udvalgsarbejde om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere ... 115
Bilag 9 Blanketter til brug for akkordarbejde iht. §§ 12.1 og 12.2 ... 116
Bilag 9a Protokollat om produktivitet og samarbejde i byggeriet ... 123
Bilag 9b Gamle akkordbestemmelser m.v. ... 124
Bilag 9c Udvalgsarbejde om udvikling i produktivitet med fokus på El-Branchens Akkordsystem ... 130
Bilag 9d Opfølgning på EBA's funktionalitet ... 131
Bilag 10 Protokollat om yderligere afspadseringsfrit overarbejde ... 132
Bilag 11 Protokollat om El-branchens Kompetenceudviklingsfond ... 133
Bilag 11a Grøn Omstilling ... 136
Bilag 12 Protokollat om ledighedsprocent ... 137
Bilag 13 Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer ... 138
Bilag 14 Protokollat om aftale om udbetaling af overskud på søgnehelligdagskontoen ... 139
Bilag 15 Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer ... 140
Bilag 16 Protokollat om overenskomstparternes forudsætninger for overenskomstfornyelsen 2004 ... 141
Bilag 17 Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder ... 142
Bilag 18 Aftale om ferieoverførsel ... 144
Bilag 19 Protokollat om forpraktik for elektrikerlærlinge ... 145
Bilag 20 Protokollat om visse forsikringsydelser til lærlinge ... 147
Bilag 20a Pension til lærlinge ... 148
Bilag 21 Bidrag til uddannelsesfonde mv. ... 149
Bilag 22 Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme ... 150
Bilag 22a Udvalgsarbejde om Elektrikeroverenskomstens bilag 22 – Rammeaftale for arbejde offshore ... 160
Bilag 22b Udvalgsarbejde om Offshore-vind ... 161
Bilag 23 Kommissorium for udvalg om social dumping ... 162
Bilag 23a Misforhold ved lønfastsættelsen ... 163
Bilag 24 Organisationsaftale om databeskyttelse ... 164
Bilag 25 Teknisk redigering af Elektrikeroverenskomstens § 7b og 7c om henholdsvis weekendarbejde og skifteholdsarbejde ... 165
Bilag 26 Overgangsordning for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020 vedrørende feriefridage og børneomsorgsdage ... 166

Stikordsregister ... 168

Forord

Dansk El-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne er enige om, at Den Danske Model bygger på, at ansættelsesforhold i Danmark er dækket af kollektive overenskomster. Elektrikeroverenskomstens formål er at sikre, at ansættelserne sker på de heri aftalte vilkår, og at der ikke konkurreres om arbejdskraften på ulige vilkår. Parterne er derfor enige om at modvirke omgåelse af overenskomsten ved social dumping eller gennem underbetaling af udenlandsk arbejdskraft.

Overenskomstens mindstebetalingsregler er fastsat gennem forhandlinger, og der er her aftalt et mindstebetalingsniveau. Parterne anser det dog samtidig som en forudsætning, at der kan og skal ske afvigelser fra overenskomstens mindstebetalingssats, idet der er tale om et "bevægeligt" lønsystem. Det er derfor aftalt, at lønforhandlinger kan finde sted en gang årligt, og at der ved lønfastsættelsen skal tages hensyn til faglig dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende elektriker.

Det er forudsat, at løndannelsen sker lokalt uden indblanding fra organisationerne. Det er dog naturligt, at de lokale parter kan søge råd og vejledning hos henholdsvis Dansk El-forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Samarbejde, klubber og elektroniske dokumenter

1.

Parterne er enige om, at et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i virksomheden er en væsentlig forudsætning for virksomhedens konkurrencekraft og udviklingsmuligheder. Derfor er samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter af stor betydning. Elektrikere skal ved anmodning herom legitimere sig ved gyldig medlemsbog eller arbejdskort.

Ved afskedigelsen, som kun kan foretages personligt af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, skal den, der foretager afskedigelsen, underskrive arbejdskortet med angivelse af dato for arbejdets påbegyndelse og afslutning.

2.

Hvis elektrikerne på en virksomhed slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

3.

Klublove og aftaler mellem elektrikerne indbyrdes eller mellem virksomhederne indbyrdes må ikke stride mod overenskomstens bestemmelser.

4.

Samarbejdsudvalg oprettes i henhold til de mellem hovedorganisationerne vedtagne regler i virksomheder med 35 ansatte og derover.

Organisationerne anbefaler, at der oprettes samarbejdsudvalg i alle virksomheder, hvor elektrikerne har dannet klub og valgt tillidsrepræsentant. En forudsætning for oprettelse er, at arbejdsgiver og elektrikere er enige om det.

5.

Hvor der ikke oprettes samarbejdsudvalg, anbefaler organisationerne ligeledes, at arbejdsgiveren én gang i kvartalet tilkalder tillidsrepræsentanten og informerer ham om virksomhedens fremtidige arbejdsmuligheder m.v.

6.

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler, herunder ferieopgørelser og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via privat e-mail. Hvis medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Anm.: Se endvidere protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder – bilag 17.

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

1.

For hver virksomhed, der beskæftiger mindst 5 elektrikere – for større virksomheder inden for hver afdeling – skal elektrikerne, for så vidt en af parterne ønsker det, af deres midte vælge en tillidsrepræsentant, der som sådan er deres talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

2. Valgbarhed

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige elektrikere (medlemmer af Dansk El-Forbund), der har arbejdet mindst 1 år i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst. Der kræves dog mindst 6 måneders anciennitet for at være valgbar. Hvis arbejdsgiveren og elektrikere er enige om det, kan der dispenseres fra denne regel. På virksomheder med 4 elektrikere eller derunder vælges ingen tillidsrepræsentant.

Valg af tillidsrepræsentant foretages af de elektrikere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling. Virksomheden kan kræve, at valget kun kan betragtes som gyldigt, når mere end halvdelen af de, der beskæftigede elektrikere, har deltaget i valget. I så fald skal virksomheden dog medvirke til, at det i praksis bliver muligt at gennemføre valghandlingen, herunder give de ansatte mulighed for at deltage i valget.

3. Godkendelse

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk El-Forbund, og af Dansk El-Forbund meddelt TEKNIQ Arbejdsgiverne. Det påhviler Dansk El-Forbund at påse, at de i denne §'s stk. 2 anførte betingelser er opfyldt.

4.

TEKNIQ Arbejdsgiverne har – når den finder eventuel indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant for begrundet – ret til, inden 3 uger fra Dansk El-Forbunds anmeldelsesdato, at påtale valget over for Dansk El-Forbund.

5. Talsmand

På virksomheder, hvor der ikke findes elektrikere med den ovenfor krævede anciennitet, og hvor der således ikke kan vælges en tillidsrepræsentant, er parterne enige om det hensigtsmæssige i, at de der beskæftigede elektrikere – når deres antal er 5 eller derover – af deres midte vælger en talsmand, som over for virksomhedens repræsentant kan forhandle på elektrikernes vegne.

En sådan talsmand nyder ikke beskyttelse efter de gældende bestemmelser for tillidsrepræsentanter.

Når betingelser for valg af tillidsrepræsentant på en sådan virksomhed foreligger, skal valg samt anmeldelse af tillidsrepræsentant ske på normal måde.

6.

Dansk El-Forbund giver tilsagn om, at elektrikere, der vælges til tillidsrepræsentant, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt, efter at valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra TEKNIQ Arbejdsgiverne giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

Med virkning fra 1. juni 2020 gælder følgende:

Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan desuden, efter aftale med arbejdsgiveren, gives den fornødne frihed til deltagelse i Dansk El-Forbunds relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i Dansk El-Forbunds arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

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

Anm.: Se i øvrigt bilag 17 om uddannelsestilbud til nye tillidsrepræsentanter.

7. Fællestillidsrepræsentant

I virksomheder, der har flere afdelinger, og hvor der for disse afdelinger er valgt en tillidsrepræsentant, kan der, når de lokale parter er enige herom, i de tilfælde, hvor der er 3 eller flere tillidsmænd, vælges en fællestillidsrepræsentant, der fungerer som sådan for samtlige afdelinger.

8.

Fællestillidsrepræsentanten kan ikke deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsmænds normale funktioner inden for deres respektive afdelinger medmindre arbejdsgiveren og de berørte tillidsmænd er enige herom.

§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed

1.

Såvel tillidsrepræsentanten som arbejdsgiveren eller dennes repræsentant har pligt til over for TEKNIQ Arbejdsgiverne respektive Dansk El-Forbund samt mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

2.

Når en eller flere elektrikere, enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde, ønsker det, er tillidsrepræsentanten forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant.

3.

Tillidsrepræsentanten kan endvidere rejse klage og rette henstilling til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold og sikkerhedsforanstaltninger.

Herudover er organisationerne enige om, at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, herunder klager fra elektrikere, bør indbringes til behandling mellem organisationerne.

4.

Tillidsrepræsentanten har endvidere pligt til inden for sit område at medvirke til løsning af spørgsmål vedrørende lærlingenes uddannelses- og arbejdsforhold i henhold til § 17, stk. 1.2. Ligeledes kan tillidsrepræsentanten én gang årligt optage drøftelser med arbejdsgiveren omkring antallet af beskæftigede lærlinge i forhold til beskæftigede elektrikere.

5.

Opnås der ikke, ved tillidsrepræsentantens henvendelse til arbejdsgiveren, en tilfredsstillende ordning, står det tillidsrepræsentanten frit for at anmode Dansk El-Forbund om at tage sig af sagen, men arbejdet må fortsættes uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

6.1

Tillidsrepræsentanten orienteres om foretagne antagelser af elektrikere, og tillidsrepræsentanten har påtaleret ved eventuelt forekommende urimeligheder ved antagelse og afskedigelser.

Anm.: TEKNIQ Arbejdsgiverne er indforstået med at tage en drøftelse med Dansk El-Forbund af sådanne spørgsmål, som er rejst i henhold til stk. 6, når Dansk El-Forbund skønner, at særlige forhold gør det rimeligt.

6.2 - Tillidsrepræsentantens adgang til afklaring af underentreprenørers overenskomstforhold

a. Virksomhederne opfordres til, at virksomhederne inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens arbejdssteder/ pladser i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som f.eks. arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

   Uanset ovenstående opfordring kan tillidsrepræsentanten på TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed – med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om underentreprise, og om underentreprenørens overenskomstforhold – anmode om at få oplysninger fra medlemsvirksomheden om underentreprenører/ udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde omfattet af Elektrikeroverenskomsten for medlemsvirksomheden, som naturligt kunne udføres af egne medarbejdere.

b. Anmodningen skal ske i tilknytning til, at en eller flere udefrakommende virksomheder udfører sådant arbejde for TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed.

c. Hvis tillidsrepræsentanten efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat ikke mener at være fuldt orienteret om underentreprenørens overenskomstforhold, kan sagen videreføres til et møde i henhold til Bilag 23. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

d. På virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan Dansk El-Forbund begære et afklarende møde overfor TEKNIQ Arbejdsgiverne i de tilfælde, hvor forbundet kan sandsynliggøre, at en underentreprenør, der udfører el-arbejde, ikke er omfattet af Elektrikeroverenskomsten, eller ikke efterlever overenskomsten.

e. Et afklarende møde skal i henhold til Bilag 23 afholdes hurtigst muligt efter modtagelse af begæringen hos TEKNIQ Arbejdsgiverne. Mødet afholdes på TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed, medmindre andet aftales imellem parterne.

f. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Underentreprenørens navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
- Navnet på TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheds kontaktperson hos underentreprenøren
- Beskrivelse af underentreprenørens opgaver i TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomhed og den forventede tidsplan for deres løsning
- Beskrivelse af TEKNIQ Arbejdsgivernes medlemsvirksomheds eventuelle ledelses- og instruktionsbeføjelse over for underentreprenørens medarbejdere

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

7.

Når tillidsrepræsentanten for at varetage sit hverv er nødsaget til at forlade sit arbejde, skal han give arbejdsgiveren eller dennes repræsentant underretning herom, forinden arbejdet forlades.

8.

Hvis der på arbejdsgiverens foranledning afholdes møde i arbejdstiden, betales tillidsrepræsentanten for den til mødet medgåede tid med sin gennemsnitsfortjeneste for akkord og timeløn tilsammen. Uden for arbejdstiden betales yderligere overtidstillæg i henhold til § 13.

Der kan lokalt træffes aftale om fornøden tid til tillidsrepræsentantarbejde. Denne bør i givet fald fastsættes under hensyntagen til det antal elektrikere, som tillidsrepræsentanten er valgt for.

9.

I virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan det aftales mellem arbejdsgiveren og ansatte, at man inddrager den lokale afdeling i drøftelser forud for indgåelse af lokalaftaler om fleksibel arbejdstid og funktionærlignende ansættelsesforhold.

Virksomheden kan kræve, at en repræsentant fra TEKNIQ Arbejdsgiverne deltager i sådanne forhandlinger.

Anm.: Se endvidere protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ Arbejdsgivernes virksomheder – bilag 17.

§ 3 Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.

1.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og arbejdsgiveren har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

2.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne §'s stk. 1, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 kalenderdages opsigelsesvarsel medmindre vedkommende i henhold til § 6, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

3.

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne §'s stk. 1 til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 1, skal vedkommende rette henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

4.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 1, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

5.

Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

6.

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal elektrikere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis elektrikerantallet i en periode af 3 måneder har været 4 eller derunder, og arbejdsgiveren skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker stillingen som tillidsrepræsentant opretholdt.

7.

En elektriker, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 6. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant.

8. Faglig opdatering af tillidsrepræsentanter

En elektriker, 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 elektrikerens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på elektrikerens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har elektrikeren ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har elektrikeren ret til 6 ugers faglig opdatering.

Elektrikeren modtager sædvanlig tidløn af den normale ugentlige arbejdstid under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra El-branchens Kompetenceudviklingsfond.

§ 4 Efteruddannelse

1. Uddannelsesplanlægning

1.

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at drøfte behovet for uddannelses- og kompetenceudvikling herunder foretage en systematisk uddannelses- og kompetenceplanlægning. Der skal være fokus på såvel medarbejderens behov for kompetenceudvikling som virksomhedens behov i lyset af såvel teknologi, markedsudvikling og strategiske mål.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser er der etableret en Kompetenceudviklingsfond for elbranchen.

2. Efteruddannelse

1. Virksomhedsplanlagt uddannelse

Organisationerne er enige om, at elektrikerne skal kunne opnå den fornødne frihed til at deltage i tekniske efteruddannelseskurser under hensyn til virksomhedens arbejdsmæssige forhold. Når arbejdsgiveren forud har godkendt, at en elektrikers deltagelse i et teknisk efteruddannelseskursus er formålstjenligt for virksomheden, betales sædvanlig tidløn for kursustimer af den normale ugentlige arbejdstid. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder i så fald virksomheden.

2. Selvvalgt uddannelse

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til maksimalt 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er brancherelevant i bred forstand.

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

Med virkning fra 1. januar 2013 har medarbejdere ret til at afvikle ikke forbrugt frihed til uddannelse efter dette stk. fra de foregående to kalenderår. De ældste uger bruges først.

Hvis medarbejderen er i opsagt stilling, gælder dette kun, hvis virksomheden og medarbejderen før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Der er enighed om, at den akkumulerede uddannelse tilrettelægges under hensyntagen til virksomhedens arbejdsmæssige forhold.

3. Aftalt uddannelse

Virksomheden kan søge støtte i El-Branchens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag aftale en uddannelsesplan med virksomheden, hvori indgår ikke-forbrugt uddannelse efter § 4.2.2. Planen skal aftales og indsendes til El-Branchens kompetenceudviklingsfond efter reglerne i Bilag 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt, støttet uddannelse.

3. Efteruddannelse i forbindelse med opsigelse

1.

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 eller andre uddannelsestilbud, hvortil der

gives offentlig løntabsgodtgørelse på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden, såfremt der udbetales løn til medarbejderen under uddannelsen.

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

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

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

Det aftales, at Kompetenceudviklingsfonden inden for en årlig ramme på max. 500.000 kr. kan yde støtte hertil. Støtten kan max. udgøre et beløb svarende til forskellen mellem 85% af hidtidig løn og den offentlige godtgørelse.

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

2.

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

NB.
Der henvises til Protokollat om El-branchens Kompetenceudviklingsfond – bilag 11

§ 5 Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger

1.

Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger må ikke stride mod bestående overenskomster.

2.

Udvalgte bestemmelser i Elektrikeroverenskomsten kan dog tilpasses/fraviges ved lokal aftale. Det er en forudsætning, at lokalaftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Hvor der er lokal enighed, og dette udmøntes i en lokalaftale, kan afsnittet om Samarbejde og Klubber og §§ 1, 2, 3, 7, 7a, 7b, 7c og 13 i Elektrikeroverenskomsten tilpasses lokale forhold.

Lokalaftaler, der indgås i overensstemmelse med ovenstående, skal respektere den gældende relevante lovgivning.

§ 20 om regler for behandling af faglig strid i Elektrikeroverenskomsten finder anvendelse på sådanne lokalaftaler.

Lokalaftaler indgået efter ovenstående regler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

3.

Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger kan opsiges fra begge sider med 2 måneders varsel til den 1. i en måned – medmindre anden aftale er truffet.

4.

I tilfælde af sådan opsigelse er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingsmøde, eventuelt timandsmøde, jf. bestemmelserne i § 20.2.4.

5.

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

Arbejdstiden

§ 6 Ansættelse og opsigelse

1. Ansættelsesblanket

1.

Ved ansættelse skal **elektrikeren** oplyses skriftligt om ansættelsesvilkårene.

2.

Ansættelsesblanket udleveres ved ansættelsen og senest i løbet af 5. ansættelsesdag.

3.

Ansættelsesblanketten skal som minimum indeholde de samme oplysninger, som er markeret med *).

4.

Organisationerne har udarbejdet en ansættelsesblanket, der kan anvendes.

Blanketten er vist i bilag 3.

5.

Ved ændring af de på ansættelsesblanketten med *) markerede oplysninger, skal elektrikeren skriftligt have besked, som anført i denne §'s stk. 1.2.

NB.

Der henvises til de særlige regler i § 19 for funktionærlignende vilkår og bilag 1 for den månedslønnede elektriker.

6. Manglende ansættelsesblanket

Såfremt ansættelsesblanket ikke er udleveret til elektrikeren inden udløbet af de i denne §'s stk. 1.2, 1.5 og anmærkningen givne frister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid. På tilsvarende vis kan spørgsmål om fejlagtige eller mangelfulde ansættelsesblanketter behandles efter denne bestemmelse.

7. Bod

Bod kan ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere eller rette fejlagtige eller mangelfulde ansættelsesblanketter, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger gentagne påtaler om brud på bestemmelserne i denne paragraf, eller eventuelle mangler og fejl har påført den ansatte konsekvenser i ansættelsesforholdet.

Anm.: Hvis en elektriker, der er ansat før den 1. juli 1993, ønsker oplysninger om ansættelsesvilkårene, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter elektrikerens anmodning efterkomme dette ønske.

2. Ansættelse og opsigelsesvarsler

1. Ansættelse

Ansættelse af elektrikere finder fortrinsvis sted ved arbejdstids begyndelse mandag.

2. Varighed

Ingen elektriker kan antages til arbejde under 1 normal dags varighed.

3.

Såfremt en elektriker forlader arbejdet uden aftale med arbejdsgiveren og inden 1 normal dags arbejde er udført, fortaber han retten til den dags løn.

Resterende løn udbetales på sædvanlig måde i virksomheden og i henhold til § 9, lønperioder og lønudbetaling.

4. Afskedigelse

Ved afskedigelse af elektrikere kan fratræden ske til en vilkårlig dag i ugen.

5.

Afskedigelse skal altid ske skriftligt. Det anbefales at anvende de af organisationerne udarbejdede opsigelsesblanketter.

6.

Når en elektriker afskediges, betales løn til normal arbejdstids ophør. Lønudbetaling finder sted på sædvanlig måde i virksomheden og i henhold til § 9, lønperioder og lønudbetaling.

I modsat fald skal virksomheden betale ham den tid og de evt. rejseudgifter, der måtte være forbundet med senere afhentning af tilgodehavende løn.

7. Opsigelsesvarsler

For elektrikere, der har været beskæftiget på samme virksomhed i de nedenfor anførte tidsrum (evt. læretid tæller med), gælder følgende opsigelsesvarsler:

Fra arbejdsgiverside:

efter 3 måneders beskæftigelse .....5 arbejdsdage
efter 2 års beskæftigelse ..... 15 arbejdsdage
efter 5 års beskæftigelse ..... 20 arbejdsdage
efter 8 års beskæftigelse ..... 25 arbejdsdage

Fra elektrikerens side:

efter ½ års beskæftigelse .....2 arbejdsdage
efter 2 års beskæftigelse ..... 5 arbejdsdage
efter 5 års beskæftigelse ..... 10 arbejdsdage

Det er anciennitet på opsigelsestidspunktet, der er afgørende for de anførte opsigelsesvarsler.

Optjent anciennitet bortfalder ved arbejdsophør.

Fodnote: Der kræves ikke opsigelsesvarsel til en uddannelsesaftales udløb.

8. Akkordarbejde

Ved akkordarbejde står det arbejdsgiveren og akkordindehaveren frit med hensyn til forannævnte opsigelsesvarsler. Forudsætningen herfor er, at det er påført akkordsedlen.

NB: Der henvises i øvrigt til de særlige regler for ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde i § 12.3.

9. Opsigelse under sygdom eller tilskadekomst

En elektriker, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 1 år, kan ikke opsiges inden for de første 3 måneder af en fraværsperiode, der skyldes sygdom eller tilskadekomst.

For elektrikere med under 1 års anciennitet gælder følgende:

Skyldes uarbejdsdygtigheden tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, kan medarbejderen ikke opsiges indenfor de første 5 uger af fraværsperioden.

Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengeloven.

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

10. Erstatning

Såfremt en elektriker, der har krav på opsigelsesvarsel, afskediges af en ham utilregnelig grund uden det ham tilkommende varsel, betaler virksomheden en erstatning.

Erstatningen svarer til elektrikerens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen varer.

11.

Såfremt en elektriker forlader virksomheden uden at give det varsel, han har pligt til, betaler han en erstatning til virksomheden.

Erstatningen svarer til elektrikerens normale løn ved timelønsarbejde for det antal arbejdsdage, overtrædelsen varer.

12.

Uanset elektrikerens pligt til at give opsigelsesvarsel bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe aftale med ham om straks at fratræde arbejdet.

Forudsætningen for dette er, at elektrikeren kan bevise, at han er tilbudt en fast plads eller lignende, hvis tiltrædelse ikke gør det muligt for ham at overholde opsigelsesvarslet.

13. Genansættelse

Såfremt en elektriker genansættes inden for opsigelsesvarslets løbetid, og han har modtaget eller betalt erstatning for manglende opsigelsesvarsel, har den part, der har betalt erstatning, ret til at kræve tilbagebetaling.

Tilbagebetalingen kan ikke overstige det, der modsvarer den resterende del af opsigelsesperioden.

§ 7 Den normale arbejdstid

1. Generelt

I enhver virksomhed skal der findes et opslag, som angiver, hvornår den normale arbejdstid begynder og slutter.

2.

Den fastsatte arbejdstid er effektiv. Spise- og hvilepauser skal så vidt muligt samles til én pause. Den må normalt tilsammen ikke udgøre mere end én time og ikke mindre end ½ time pr. dag.

3. Den normale daglige og ugentlige arbejdstid

Den normale daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 6 og kl. 18. Lørdag mellem kl. 6 og kl. 13.

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer.

På virksomheder, hvor den ugentlige arbejdstid fordeles på 5 dage, kan ingen arbejdsdag være kortere end 7 timer. Ved 6 dages uge kan ingen arbejdsdag være kortere end 7 timer på 5 af ugens dage.

Arbejdstiden kan fastlægges, så den har samme længde på 5 af ugens dage.

4. Varierende ugentlig arbejdstid

Varierende ugentlig arbejdstid kan iværksættes, såfremt arbejdsgiveren og elektrikere er enige om det.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal være 37 timer, og den må ikke overstige 46 timer pr. uge.

Forudsætningen er endvidere, at det skriftligt forud fastlægges, hvorledes arbejdstiden er fordelt over kalenderåret.

5.

Timer ud over forannævnte vil være at betale med overtidstillæg i henhold til § 13.

6. Forskudt arbejdstid

Forskudt arbejdstid kan etableres helt eller delvist uden for rammerne af den enkelte elektrikers daglige arbejdstid.

Den forskudte arbejdstid betragtes som elektrikerens normale fastlagte arbejdstid.

Overarbejde i forbindelse hermed aflønnes med tillæg for forskudt tid og sædvanligt overtidstillæg.

7. Varsling af forskudt arbejdstid

Virksomheden skal give et varsel på mindst 3 x 24 timer. Weekenddøgn (lørdag og søndag) og søgnehelligdagsdøgn kan ikke indgå i varselsperioden.

Såfremt varsel ikke er givet, betales overtidstillæg indtil varslets udløb for den tid, der falder uden for den pågældende elektrikers fastlagte arbejdstid.

8. Varighed af forskudt arbejdstid

Arbejde på forskudt tid skal have mindst 1 uges varighed.

Arbejdstiden skal forskydes i forhold til den normale arbejdstid således, at der forekommer mindst 5 på hinanden følgende arbejdsdage på forskudt tid for den enkelte elektriker. Disse 5 arbejdsdage

kan placeres i mere end én kalenderuge, således at forskudt tid kan varsles til påbegyndelse en dag i løbet af en kalenderuge.

Hvis en elektriker er tilsagt til arbejde på forskudt tid, men uden egen skyld og på arbejdsgiverens foranledning forhindres i at arbejde på forskudt tid i mindst 1 uge, skal de timer, der har ligget uden for elektrikerens normale arbejdstid, betales med overtidstillæg.

9. Forskudttidstillæg

Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 6 og kl. 18.

Forskydes arbejdstiden således, at den slutter efter kl. 18 eller påbegyndes inden kl. 6, betales tillæg pr. time

Fra og med 1. marts 2020.....kr. 49,00
Fra og med 1. marts 2021.....kr. 49,80
Fra og med 1. marts 2022 .....kr. 50,60

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

10. Færre daglige timer eller dage

Bestemmelsen om den normale arbejdstids længde udelukker ikke, at arbejdstiden på enkelte eller flere arbejdssteder kan afkortes til færre daglige timer eller færre dage pr. uge.

Forudsætningen herfor er, at der er enighed med elektrikerne på disse arbejdspladser.

11.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end en 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

12.

På de steder, hvor denne overenskomst ifølge sagens natur ikke kan være bestemmende for den normale arbejdstid, fastsættes arbejdstiden som hidtil i overensstemmelse med den, der er gældende for de øvrige arbejdere på den pågældende virksomhed.

13.

En anden fordeling af den normale arbejdstid på ugens forskellige dage eller - f.eks. på grund af manglende dagslys - på de forskellige årstider kan kun finde sted under forbehold af organisationernes godkendelse.

14.

Såfremt Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Hovedorganisation måtte vedtage en anden normal arbejdstid, er TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund enige om, at denne også skal være gældende for nærværende overenskomst.

Anm.: Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a.

§ 7a Fleksibel arbejdstid

1.

Efter lokal aftale kan arbejdstiden lægges med varierende ugentlige arbejdstider for en arbejdsperiode på minimum 2 uger og maksimalt 52 uger, ekskl. ferie.

2.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal i perioden udgøre 37 timer, og den maksimale arbejdstid pr. uge er 46 timer.

3.

Den daglige arbejdstid skal være minimum 6 timer og maksimalt 10 timer.

4.

Den varierende ugentlige arbejdstid skal varsles med mindst 5 arbejdsdage.

5.

Placeres arbejdstiden eller dele heraf udenfor den i § 7, stk. 3 anførte normale daglige arbejdstid (kl. 6 og 18) betales et tillæg pr. time

Pr. 1. marts 2020 .....kr. 49,75
Pr. 1. marts 2021 .....kr. 50,55
Pr. 1. marts 2022 .....kr. 51,35

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

6.

Placeres arbejdstiden eller dele heraf på lørdage efter kl. 13, søndags- eller søgnehelligdagsdøgn betales et tillæg pr. time

Pr. 1. marts 2020 .....kr. 85,15
Pr. 1. marts 2021 .....kr. 86,50
Pr. 1. marts 2022 .....kr. 87,90

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

7.

Ved arbejde ud over den varslede arbejdstid betales overtidstillæg i henhold til § 13.

Anm.: Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a.

§ 7b Weekendarbejde

1.

Efter lokal aftale kan der etableres weekendarbejde.

2.

Der arbejdes indtil 24 timer – normalt 12 timer pr. dag lørdag og søndag. Placering af arbejdstiden aftales lokalt, men begyndelsestidspunktet kan dog normalt tidligst være kl. 6 lørdag morgen.

3.

Der ydes betaling svarende til en normal uges arbejde, svarende til 37 timer.

4.

Arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse, således at det klart fremgår, hvilke dage (lørdage/søndage), der er arbejdsfri. Såfremt der er fastlagt arbejdsfri dage, udbetales der fra den enkelte elektrikers søgnehelligdagskonto et beløb svarende til den enkelte elektrikers gennemsnitsfortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage. Der kan dog ikke udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den enkelte elektrikers søgnehelligdagskonto.

5.

For arbejde på søgnehelligdage betales alene den normale løn, og der betales således ikke søgnehelligdagsforskud.

6.

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til Ferieloven samt Elektrikeroverenskomstens § 16. Ved fuld beskæftigelse i optjeningsåret vil ferien udgøre 5 lørdage og søndage.

7.

ATP-bidrag betales med fuldt bidrag.

8.

Ved sygdom betaler virksomheden i arbejdsgiverperioden det til enhver tid af Sygedagpengeloven fastsatte timemaksimum, således at 24 timers præsteret weekendarbejde svarer til en fuld normal arbejdsuge.

9.

Den enkelte virksomhed forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til anden arbejdstid, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer m.v.

10.

Elektrikere, der efter denne aftale udfører weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Elektrikere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.

11.

I de tilfælde, hvor ansatte på weekendarbejde aflønnes med fast månedsløn, har sådanne ansatte ret til 2 friweekends med sædvanlig løn ved beskæftigelse i et helt år på weekendarbejde. Ved kortere perioder beregnes friheden forholdsvis.

Anm.: Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a.

§ 7c Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde

1.

Efter lokal aftale kan der etableres arbejde i holddrift på virksomheder, der yder service for virksomheder, hvor der i forvejen er holddrift.

2.

Aftalen skal følge den mellem DI og CO-Industri gældende aftale for arbejde i holddrift.

3.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage henstår manglende eller overskydende timer som en følge af, at arbejdstiden den pågældende dag er kortere eller længere end en 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, placeres disse på andre arbejdsdage.

I den forbindelse anbefaler overenskomstparterne, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

Anm.: Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a. Bestemmelser om helbredskontrol fremgår af bilag 7b, pkt. 2.4 samt bilag 7 a.

§ 8 Arbejdstidens overholdelse

1.

Elektrikerne må ikke forsømme uden gyldig grund.

Den fastsatte reglementerede arbejdstid, som er forhandlet mellem arbejdsgiver- og arbejderorganisationerne for de forskellige arbejdspladser, skal overholdes.

2.

Elektrikerne må efterkomme de foranstaltninger, som træffes af virksomheden vedrørende kontrol med arbejdstidens påbegyndelse, afbrydelser og ophør.

Elektrikerne har påtaleret med hensyn til mulig tidsspilde og gene.

Lønforhold

Parterne er enige om, at anvendelse af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør ske på en sådan måde, at den enkelte virksomheds produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 9 Almindelige timeløns- og pensionsbestemmelser

1.

Mindstebetalingen, dvs. den mindste betaling ved timelønsarbejde, er pr. 1. marts 2020 pr. time kr. 121,00.

Herudover forhøjes mindstebetalingen som følger:

Fra og med 1. marts 2021 pr. time .....kr. 123,50
Fra og med 1. marts 2022 pr. time .....kr. 126,00

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

2.

Hvor arbejdet ikke kan udføres i akkord efter priskuranterne eller efter aftale om blandet-akkord eller anden form for akkordaftale, betales et produktivitetsfremmende servicetillæg pr. time kr. 12,70

Mindste timeløn ved tidlønsarbejde udgør således:

Fra og med 1. marts 2020 pr. time.....kr. 133,70
Fra og med 1. marts 2021 pr. time.....kr. 136,20
Fra og med 1. marts 2022 pr. time .....kr. 138,70

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Servicetillægget vil være at modregne i et eventuelt personligt tillæg i henhold til denne §'s stk. 3 og 5. Servicetillægget kan ikke betales ved timelønstimer i forbindelse med akkordarbejde, af hvad art dette måtte være.

3.

Lønnen for dygtige og mere betroede elektrikere aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og elektrikeren uden indblanding fra organisationernes og deres medlemmers side. Ved lønfastsættelsen skal der tages hensyn til faglig dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende elektriker.

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

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

4.

Af eventuelle løntillæg aftalt som tillægsydelse, der udbetales efter særlige terminer, betales feriegodtgørelse og søgnehelligdagsbetaling.

5.

Når betalingen ved timelønsarbejde overstiger det i denne §'s stk. 1 angivne mindsteløntal, er det overskydende beløb at regne som et personligt tillæg i henhold til denne §'s stk. 3.

Forhøjelser af mindstebetalingen pr. 1. marts 2020, 2021 og 2022 medfører ikke regulering af de personlige timelønninger ved timelønsarbejde ud over tilfælde, hvor en forhøjelse op til ny mindstebetalingssats er nødvendig.

Forhøjelser af mindstebetalingen modregnes således i personlige tillæg.

6.
Parterne er enige om, at i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har begge organisationer påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.

7.
Ventetid og flyttetid, der falder inden for den normale arbejdstid, betales med den for den enkelte elektriker gældende timelønsbetaling.

8.
Når en elektriker genantages til samme arbejde i en virksomhed, hvor han tidligere har været beskæftiget, og der ikke siden afskedigelsen er forløbet 1 år, aflønnes vedkommende med sin sidst oppebårne timeløn, dog under hensyn til eventuelle i mellemtiden foretagne generelle lønændringer.

Lønperioder og lønudbetaling

9. To-ugers lønperiode
Lønperioden er 2 uger og regnes fra begyndelsen af en uge.

Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønperiodens afslutning.

Lønudbetalingen kan finde sted den anden torsdag efter lønperiodens afslutning, hvor virksomheden og et flertal af elektrikerne er enige herom.

10. Månedsløn
Lønnen kan omlægges til månedsvis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

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

Medarbejderen oplyses om periodisering for lønberegningen.

Akkordoverskud udbetales dog altid i henhold til overenskomstens § 12.1 eller 12.2.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Det månedlige løntræk skal fremgå af lønsedlen. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

11.

Falder lønningsdagen på en søgnehelligdag, udbetales lønnen den forudgående hverdag. Virksomhederne er i sådanne tilfælde berettigede til at udbetale et rimeligt forskud dagen før søgnehelligdagen og restudbetaling ved næste normale lønudbetaling.

12.

Lønnen udbetales i kontanter eller ved indsætning på elektrikerens konto i et pengeinstitut. Kontant betaling finder sted i arbejdstiden eller i umiddelbar tilslutning til arbejdstidens ophør. Ved indsætning på elektrikerens konto i pengeinstitut skal lønnen være til rådighed ved arbejdstidens ophør på udbetalingsdagen.

13.

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om, hvor meget af udbetalingen, der falder på akkord, tidløn, overtidsbetaling, søgnehelligdagsbetaling og feriepenge m.v. samt hvilke fradrag, der er foretaget til skat, ATP, AMB, AMP m.v.

14.

Timeregnskabssedler skal være virksomheden i hænde senest ved arbejdstidens begyndelse hver mandag morgen. Foreligger timeregnskabssedlerne ikke rettidigt mandag morgen, er virksomheden berettiget til at udbetale et passende acontobeløb således, at afregning først finder sted den efterfølgende lønudbetaling.

Kritik af opgørelsen på timeregnskabssedlerne skal fremføres af virksomheden senest samtidig med lønudbetalingen.

Hvis der anvendes elektronisk indberetning af arbejdstid, skal medarbejderen modtage kopi af sin indberetning på den e-mailadresse, som medarbejderne har oplyst til arbejdsgiveren, eller via e-Boks.

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

Anm.: Begge parter er enige om, at § 9 i denne overenskomst ikke er således at forstå, at de enkelte lønninger på det enkelte værksted eller i faget i det hele taget skal ligge på samme højde, hvorfor en organisationsmæssig indgriben, der sigter til at forhøje samtlige lønninger med et ensartet tillæg eller til samme højde, ikke er i overensstemmelse med overenskomsten. Parterne er endvidere enige om, at det står elektrikerne frit for at søge arbejde hos de enkelte virksomheder uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

15. Arbejdsmarkedspension (AMP)

Formål

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

Pension

Lønmodtagere beskæftiget i henhold til Elektrikeroverenskomsten er omfattet af arbejdsmarkedspensionsordning i PensionDanmark ved ansættelsen.

Alders- og anciennitetskrav

Arbejdsgiveren betaler pension til lønmodtagere, der er fyldt 18 år - og som i 6 måneder har arbejdet under Elektrikeroverenskomsten eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Såfremt lønmodtageren er optaget i denne pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lønmodtageren fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

Registrering og dokumentation

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lønmodtager har den fornødne anciennitet. Med virkning fra første lønningsperiode herefter, indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

Lønmodtageren skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller tidligere ansættelser. Dokumentationen kan have form af lønsedler eller erklæringer fra tidligere arbejdsgivere.

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

Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige lønindkomst. Arbejdsgiveren skal betale 2/3, og lønmodtageren skal selv betale 1/3 af bidraget.

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

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bidraget udgør:

Arbejdsgiverbidraget: .....8,0 %
Arbejdstagerbidraget: .....4,0 %
Det samlede bidrag udgør: .....12,0 %

Pension af sygeferiegodtgørelse

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

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepengene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig afregning af denne.

§ 10 Tilskadekomst, sygdom og barsel

1.

Ved tilskadekomst på arbejdspladsen og ved sygdom, hvor elektrikeren efter aftale med arbejdsgiveren må forlade sit arbejde, betales sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde for manglende arbejdstimer den pågældende dag.

2.

Ved fravær på grund af sygdom, som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde til den pågældende elektriker i en periode på indtil 9 uger. Det er en forudsætning, at den pågældende har krav på opsigelsesvarsel på 5 arbejdsdage eller mere i henhold til § 6, stk. 2.7.

Ved fravær, der skyldes tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde til den pågældende elektriker i en periode på indtil 9 uger.

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

Betalingen under fravær på grund af tilskadekomst eller sygdom indeholder gældende timesats i henhold til sygedagpengeloven.

Det er en forudsætning, at den pågældende under fraværsperioden er berettiget til dagpenge i henhold til sygedagpengeloven.

Hvor der er indgået aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56 betaler arbejdsgiveren sygedagpenge i henhold til sygedagpengeloven.

Sygeferiepenge beregnes i henhold til overenskomstens §16.

3. Barns sygdom

Elektrikere kan, når det er nødvendigt, få fri til pasning af syge hjemmeværende børn/barn under 14 år.

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

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af elektrikerens arbejdsdag, og elektrikeren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Betaling svarende til den pågældende elektrikers sædvanlige timeløn ved tidlønsarbejde, dog pr. time ..... maksimalt kr. 127,35

Pr. 1. juli 2020 ..... maksimalt kr. 129,85

Pr. 1. juli 2021 ..... maksimalt kr. 132,35

Pr. 1. juli 2022 ..... maksimalt kr. 134,85

Forudsætning for betaling er, at den dokumentation, virksomheden kræver, foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskud fra sin søgnehelligdag-/feriefridage og fritvalgsordning.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et forskud fra sin søgnehelligdag-/feriefridage og fritvalgsordning.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

4. Frihed ved barns hospitalsindlæggelse

Til elektrikere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder også når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Det er en forudsætning, at sådanne medarbejdere har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Elektrikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Betaling svarende til den sædvanlige timeløn ved tidlønsarbejde, dog pr. time:

Pr. 1.3.2020..... maksimalt kr. 146,50
Pr. 1.3.2021..... maksimalt kr. 149,00
Pr. 1.3.2022.....maksimalt kr. 151,50

Såfremt virksomheden ikke er berettiget til refusion fra medarbejderens hjemkommune, kan TEKNIQ Arbejdsgiverne beslutte at refundere virksomhedens udgift.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5. Barsels- og fædreorlov

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde, dog pr. time:

Pr. 1.3.2020 .....maksimalt kr. 151,50
Pr. 1.3.2021 .....maksimalt kr. 154,00
Pr. 1.3.2022 .....maksimalt kr. 156,50

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under „fædreorlov“.

Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden jf. nedenfor.

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

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ Arbejdsgiverne etablerede barselsfond.

Betaling under forældreorlov påbegyndt i perioden 1. juli 2017 til 30. juni 2020:

Til medarbejdere, som påbegynder forældreorlov i ovennævnte periode yder arbejdsgiveren betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Betalingen udgør et beløb pr. time, svarende til den sædvanlige timeløn ved tidlønsarbejde.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Betaling under forældreorlov påbegyndt pr. 1. juli 2020 eller senere:

Til medarbejdere, som påbegynder forældreorlov den 1. juli 2020 eller senere yder arbejdsgiveren betaling under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen udgør et beløb pr. time, svarende til den sædvanlige timeløn ved tidlønsarbejde.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger.

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

De 16 uger skal holdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

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

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Pensionsbidrag under barselsorlov

Med henblik på at forøge kvindelige medarbejderes samlede pensionsbetaling forhøjes pensionsbidraget under barselsorlov.

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidraget pr. time	kr. 8,50
Arbejdstagerbidraget pr. time	kr. 4,25
Det samlede bidrag udgør pr. time	kr. 12,75

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

6. Børneomsorgsdage

Bilag 26 gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020.

Pr. 1. januar 2021 gælder:

Elektrikere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Elektrikeren kan højest holde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. § 15, stk. 3, idet omfang der er dækning på kontoen.

§ 10a Seniorpolitik og ansættelse på særlige vilkår

1. Senioraftale

1.1

Overenskomstparterne er enige om, at den enkelte elektriker kan vælge at indgå aftale om seniorordning. Ved en årlig samtale drøftes det, hvordan seniorårene bedst gennemføres for elektrikeren.

Elektrikeren har ret til at holde 32 seniorfridage pr. kalenderår. I det omfang der kan finansieres flere dage som følge af forøget opsparing på SH-/fritvalgsordning, kan dette aftales med virksomheden. Medmindre andet aftales, skal seniorfridage holdes som hele dage.

Placering af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter samme regler som placering af restferie.

Denne mulighed gælder fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for den enkelte elektriker.

Hvor der er valgt en tillidsrepræsentant i virksomheden, kan denne være bisidder ved drøftelsen.

1.2

Elektrikeren og virksomheden kan efter enighed indgå en skriftlig individuel aftale om elektrikerens egen betalte reducerede ugentlige eller månedlige arbejdstid.

Elektrikeren kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 9, stk. 15, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Medmindre andet aftales mellem elektrikeren og virksomheden anvendes følgende model til betaling af reduceret arbejdstid:

Det konverterede pensionsbidrag opspares løbende på SH-/fritvalgskontoen til dækning af den aftalte arbejdstidsreduktion.

Ved afholdelse af frihed efter senioraftalen afkortes lønnen tilsvarende og der udbetales i stedet et beløb fra SH-/fritvalgskontoen.

Ved afholdelse af en hel seniorfridag udbetales der et beløb svarende til en dagløn med 7,4 timer pr. dag. Udbetalingen kan dog aldrig overstige det til enhver tid opsparede beløb.

SH-/fritvalgskontoen behandles i øvrigt efter Elektrikeroverenskomsten § 15 og Bilag 1 pkt. 6, 6.

Når en aftale om reduktion af arbejdstiden er indgået, skal elektrikeren senest den 1. november give virksomheden skriftlig meddelelse om, i hvilket omfang elektrikeren i det kommende kalenderår ønsker pensionsbidrag og SH-/frit-valgsopsparing konverteret til løbende udbetaling, herunder antallet af seniorfridage. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer i det kommende kalenderår.

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

1.3

Elektrikeren og virksomheden kan endvidere ved den årlige samtale drøfte og indgå en skriftlig individuel aftale om fastlæggelse af, hvordan elektrikerens arbejdsopgaver kan tilrettelægges med henblik på at fastholde elektrikeren på arbejdsmarkedet.

1.4 Medarbejdere på alderspension eller efterløn

For at give medarbejdere, som er på alderspension eller efterløn, mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet ved at arbejde i begrænset omfang eller arbejde lejlighedsvis, kan der indgås en skriftlig individuel aftale mellem virksomheden og elektrikeren om dennes ansættelsesvilkår, herunder om

- Arbejdstid
- Undladelse af opsparing af pensionsbidrag således, at dette i stedet løbende udbetales som løn
- Undladelse af opsparing af søgnehelligdags-/fritvalgsbetaling således, at denne i stedet løbende udbetales som løn
- Opsigelse af aftalen

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

2. Ansættelse på særlige vilkår

Ved forringet arbejdsevne på grund af sygdom eller invaliditet kan organisationerne, efter indstilling fra pågældende elektriker og virksomhed, give dispensation fra overenskomstmæssige bestemmelser.

Anm.: Organisationerne nedsætter et udvalg til revidering af vejledningen om "Seniorpolitik" i overenskomstperioden.

§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystemer

1.

Organisationerne er enige om, at alt arbejde, der er egnet til akkord, bør udføres og afregnes i akkord efter EBA - El Branchens Akkordsystem - eller anden form for akkordaftale i henhold til §§ 12.1, 12.2 og 12.3, eller produktivitetsfremmende lønsystem i henhold til denne §. Hvor dette ikke kan lade sig gøre, henvises til bestemmelserne i § 9, stk. 2 og 3.

2.

EBA – El Branchens Akkordsystem er gældende for installationsarbejder, der udføres for medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, og begge parter forpligter sig til at overholde den. Den løber sideordnet med overenskomsten og opsiges samtidig med denne.

Den vedtagne luftledningspriskurant løber ligeledes sideordnet med overenskomsten og opsiges samtidig med denne.

3.

Såfremt der lokalt er enighed om at udvikle og anvende et produktivitetsfremmende lønsystem for virksomheden eller for grupper i virksomheden, kan der ikke for det pågældende område samtidig anvendes akkord i henhold til EBA – El Branchens Akkordsystem efter, at et nyt lønsystem er sat i kraft, eller hvor der er enighed om at afprøve et sådant for en bestemt periode. Elektrikeroverenskomstens § 12.1, 12.2 og 12.3 samt EBA – El Branchens Akkordsystem - er ikke gældende for sådanne lønsystemer, medmindre andet aftales.

4.

Det anbefales, at sådanne lønsystemer baseres på gennemskuelige og åbne principper. Et lønsystem bør være overskueligt at indføre, nemt at administrere og let at tilpasse ændrede forudsætninger – og herunder indeholde regler for opsigelse, jf. Elektrikeroverenskomstens § 5.

5.

Stillingsvurdering, personlige kvalifikationer, uddannelse, resultatløn, bonus, projektløn m.v. kan være elementer, som indgår i et lønsystem.

6.

Betalingen af sådanne lønsystemer kan højst ændres én gang pr. overenskomstår. Eksisterende lokale lønaftaler for et nærmere fastsat projekt, som efter deres indhold ikke kan opsiges eller ophøre, før arbejdet er færdiggjort, er ikke omfattet af denne bestemmelse.

§ 12.1 EBA - Elbranchens Akkordsystem

Generelt

Bestemmelserne i §§ 12.1 og 12.3 er gældende for arbejde der udføres og afregnes i akkord efter Elbranchens akkordsystem, EBA.

Ved påbegyndelse af alt akkordarbejde der udføres efter EBA, skal der udstedes akkordsedler med angivelse af arbejdets art og udstrækning mv. i den af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund udarbejdede form. Akkordsedlen udstedes i to eksemplarer, der begge underskrives af arbejdsgiveren – eller dennes repræsentant – og akkordindehaveren. Virksomheden udleverer disse akkordsedler.

Ved indgåelse af akkordaftalen skal det aftales på hvilket grundlag, den samlede akkorderede tid opgøres.

Tiden opgøres enten ved:

a. Virksomhedens opmåling efter EBA tilegnes akkordaftalen. Ved ændringer under arbejdets udførelse af det af virksomheden opmålte projekt, aftales regulering af virksomhedens opmåling.

b. Akkordindehaveren opmåler projektet efter EBA under arbejdets udførelse eller ved afslutning.

c. Akkordindehaveren og virksomheden opmåler hver sin aftalte del af projektet efter EBA under arbejdets udførelse eller ved afslutning.

NB: Af hensyn til parternes overblik over projektets gennemførelse anbefaler organisationerne, at opmåling sker under arbejdets udførelse.

På akkordsedlen skal endvidere aftales *tillæg for indirekte arbejdsoperationer* samt *arbejdspladsbestemt tillægstid*, tilpasset typen af det konkrete byggeri. Såfremt der anvendes forskellige tillæg i byggeriet, skal disse dokumenteres som bilag til akkordseddel.

Herudover tillægges det mellem organisationerne fastsatte tillæg for personlig tid.

2.

For materialer eller arbejdsoperationer, der ikke findes i EBA, aftales operationstider eller arbejdstider lokalt, ligesom eventuelle aftaler om anvendelse af sammensatte ydelser og/eller moduler indgås.

Dette kan f.eks. ske ved, at akkordindehaveren tiltræder virksomhedens opmåling efter gennemgang af denne, eller at operationstiden fastlægges i et samarbejde efter aftale herom eller på anden aftalt måde. Ved eventuel måling af de direkte operationstider henvises til den af organisationerne udarbejdede vejledning.

3.

Ved enhver akkord har akkordindehaveren (underskriveren af akkordsedlen) ansvaret for, at arbejdet udføres i henhold til tegninger og beskrivelser samt øvrige instrukser – der så vidt muligt bør gives skriftligt – for det pågældende arbejde.

4.

For akkordarbejde erholder enhver elektriker som forskud udbetalt sin sædvanlige timeløn (overarbejde, se § 13.4).

5.

På større akkorder kan elektrikeren efter 6 ugers forløb forlange udbetalt et yderligere akkordforskud, når arbejdsgiver og elektriker er enige om, at det udførte akkordarbejde synes at kunne bære

en sådan yderligere forskudsbetaling. Lærlinge kan deltage i akkordoverskud aftalt individuelt med akkordindehaveren.

6.

Såfremt forudsætningerne for akkordaftalen væsentligt ændres eller brister, kan der mellem akkordindehaver og virksomhed optages forhandlinger om ændring af de grundlæggende forudsætninger for akkorden. Dette kan ske ved en midlertidig eller permanent ændring af ovenstående procentuelle tillæg, eller på en anden mellem parterne aftalt måde.

7.

Den tid, som uundgåeligt og uden elektrikerens egen skyld spildes for ham ved, at de af ham skriftligt og rettidigt – mindst 24 timer forud – rekvirerede materialer udebliver, godtgøres ham med den for ham gældende timelønsbetaling, såfremt udeblivelsen bevisligt har sinket arbejdets udførelse, og såfremt han ikke sættes til andet arbejde.

Den tid, der spildes for elektrikeren ved at måtte vente på rettidigt rekvirerede materialer eller besked fra overmontøren eller fra en anden repræsentant for arbejdsgiveren, godtgøres med den for ham gældende timelønsbetaling – alt forudsat, at der ikke på samme arbejdssted har været andet arbejde, der kunne udføres i den omtalte ventetid.

8.

Hvis en elektriker i den normale arbejdstid forflyttes til andet arbejde, som ikke vedrører det aftalte projekt, betales den medgåede tid med den for ham gældende timelønsbetaling, hvor aftale om anden betaling ikke foreligger.

9.

Hvor virksomheden i forbindelse med akkordarbejde stiller krav om, at akkordindehaveren og eventuelle akkorddeltagere skal deltage i byggemøder, adgangsgivende kurser for adgang til byggeplads og særlige krav til kurser i forbindelse med det i akkorden omhandlede arbejde, betales den medgåede tid hertil med daglønstimer, medmindre parterne i forbindelse med akkorden har bestemt, at den medgåede tid hertil er indeholdt i de til akkorden aftalte tillæg for indirekte- og arbejdspladsbestemt tid.

10. Akkordarbejdets afslutning

Når arbejdet er afsluttet, skal akkordarbejdet opgøres.

Organisationerne har udarbejdet en blanket, som skal anvendes til afslutning og opgørelse af akkordarbejde.

Hvor enighed ikke kan opnås om tidspunktet for akkordens afslutning, har begge parter mulighed for at fremføre krav om fagretlig behandling ved mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter modtagelse af mæglingsbegæring i de respektive organisationer.

Ved opmåling af akkordarbejde omfattet af EBA kan såvel arbejdsgivere som elektrikere, der ikke mener at have tilstrækkeligt kendskab til EBA, forlange, at opmålingen foretages med erfaren assistance.

Ved opmåling af akkorder, hvortil den ene part har ønsket assistance, har den anden part eller en repræsentant for denne ret til at være til stede.

Betaling for assistance tilkaldt af den ene part er den anden part uvedkommende.

Forhandlingerne om opmålingen sker direkte mellem virksomheden og akkordindehaveren, og ingen af parterne er forpligtet til at forhandle med den anden parts rådgiver, der kun har adgang til at være til stede til assistance for den part, der har tilkaldt ham.

11. Opgørelse af akkord

Det skal fremgå af akkordaftalesedlen, hvorledes akkordarbejdet skal opmåles.

Opgørelse af akkordaftaler indgået efter § 12, stk. 1a:

For akkordarbejde, hvor virksomhedens opmåling efter EBA er lagt til grund for akkordaftalen, foretages udkast til opgørelse af det udførte arbejde af virksomheden. Ændringer, tilføjelser og afbestilt arbejde, som under arbejdets udførelse er aftalt mellem parterne, skal fremgå af denne opgørelse. Opgørelsen skal indeholde opgørelse og specifikation af meter og styk af forbrugte materialer og arbejdsydelser, og opmålingen skal opdeles i passende afsnit, f.eks. efter bygningsafsnit, etager, installationsform, tilbudslister etc., således at der opnås et godt overblik over det opmålte projekt. Herudover skal timeregnskab, fordelingsliste, lærlingehjælp i akkord mv. fremgå af den udarbejdede opmåling/opgørelse.

Opgørelsen skal udleveres til akkordindehaveren snarest efter arbejdets afslutning således, at drøftelser med akkordindehaveren om den endelige opgørelse kan finde sted indenfor nedenstående frist.

Med udgangspunkt i virksomhedens udkast til opgørelse, drøftes denne mellem virksomheden og akkordindehaveren, med henblik på at opnå enighed om en endelig opgørelse, der afslutter akkorden. Disse drøftelser skal være tilendebragt senest 15 arbejdsdage efter akkordarbejdets afslutning*), med mindre anden skriftlig aftale træffes i hvert enkelt tilfælde.

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se side 124.

Hvis ovenstående tidsfrister – henholdsvis de 15 arbejdsdage eller anden skriftligt aftalt tidsfrist – ikke overholdes, kan akkordindehaveren fremføre krav om fagretlig behandling med mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter TEKNIQ Arbejdsgivernes modtagelse af mæglingsbegæringen.

Fastslår den fagretlige behandling, at virksomheden er ansvarlig for overskridelsen af ovenstående tidsfrist, kan virksomheden helt eller delvis pålægges at dække akkordindehaverens løn til opgørelsen af arbejdet.

Hvor der er enighed omkring opgørelsen, afregnes den eventuelle forskel så vidt muligt på førstkommende lønudbetalingstidspunkt, dog senest den 15. arbejdsdag efter enighed er opnået, med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde.

Såfremt der ikke kan opnås enighed omkring opgørelse af akkorden, herunder det udførte arbejde, reguleringer, ekstraarbejder, timeregnskab samt fordelingslister etc., skal virksomheden afregne den eventuelle forskel for den del af arbejdet, hvorom der er enighed i henhold til ovenstående frist. Akkordindehaveren har herefter mulighed for at indbringe tvisten til fagretlig behandling efter reglerne i Elektrikeroverenskomstens § 20.

Opgørelse af akkordaftaler indgået efter § 12, stk. 1b:

For akkordarbejde, hvor akkordindehaveren opmåler projektet efter EBA, skal opmåling/opgørelse indleveres til virksomheden senest 15 arbejdsdage efter arbejdets afslutning*), med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde. Opmålingen skal indeholde opgørelse og specifikation af meter og styk af forbrugte materialer og arbejdsydelser og opmålingen skal opdeles i passende afsnit, f.eks. efter bygningsafsnit, etager, installationsform, tilbudslister etc., således at der opnås

et godt overblik over det opmålte projekt. Herudover skal timeregnskab, fordelingsliste, lærlingehjælp i akkord mv. fremgå af den indleverede opmåling/opgørelse.

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se side 122.

Hvis tidsfristerne – henholdsvis de 15 arbejdsdage eller anden skriftligt aftalt tidsfrist – ikke overholdes, kan virksomheden fremføre krav om fagretlig behandling med mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter Dansk El-Forbunds modtagelse af mæglingsbegæringen.

Fastslår den fagretlige behandling, at akkordindehaveren er ansvarlig for overskridelsen af den fastlagte tidsfrist, kan han helt eller delvis pålægges at dække virksomhedens udgifter til opmålingsarbejde.

Efter virksomhedens modtagelse af akkordopmålingen/opgørelsen, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt på førstkommende lønudbetalingstidspunkt, dog senest den 15. arbejdsdag efter, at elektrikeren har afleveret opmålingen, med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde.

Dersom der opstår tvivl om rigtigheden af dele af indholdet i opmålingen, skal afregningen dog finde sted i henhold til foranstående for den del af arbejdet, hvorom der er enighed.

Arbejdsgiveren skal definere sin kritik af indholdet i de dele af opmålingen, som ikke kan anerkendes.

Når der er flere deltagere i akkorden, skal de have mulighed for at gøre sig bekendt med opmålingen og eventuelle der foretagne rettelser.

Hvis ovenstående regler for udbetaling og kritik ikke er overholdt, bortfalder virksomhedens påtaleret, og udbetaling skal finde sted i henhold til den af akkordindehaveren fremsendte opmåling.

Opgørelse af akkordaftaler indgået efter § 12, stk. 1c:

For akkordarbejde, hvor akkordindehaveren og virksomheden opmåler hver sin del af projektet efter EBA, skal akkordindehaverens opmåling/opgørelse indleveres til virksomheden snarest muligt og senest 15 arbejdsdage efter arbejdets afslutning*), med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde. Virksomhedens opmåling/opgørelse skal udleveres til akkordindehaveren på tilsvarende vis.

Fælles for parternes opgørelser er, at disse skal indeholde specifikation af meter og styk af forbrugte materialer, og arbejdsydelser og opmålingen skal opdeles i passende afsnit, f.eks. efter bygningsafsnit, etager, installationsform, tilbudslister etc., således at der opnås et godt overblik over det opmålte projekt. Endvidere skal der ligeledes udarbejdes timeregnskab, fordelingsliste, ligesom der skal tages højde for eventuel lærlingehjælp i akkord mv.

Med udgangspunkt i virksomhedens og akkordindehaverens udkast til opgørelse drøftes disse mellem virksomheden og akkordindehaveren med henblik på at opnå enighed om en endelig opgørelse, der afslutter akkorden. Disse drøftelser skal være tilendebragt senest 15 arbejdsdage efter akkordarbejdets afslutning*), med mindre anden skriftlig aftale træffes i hvert enkelt tilfælde.

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se side 123.

Hvis ovenstående tidsfrister – henholdsvis de 15 arbejdsdage eller anden skriftligt aftalt tidsfrist – ikke overholdes af en af parterne, kan den modstående part fremføre krav om fagretlig behandling med mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter Dansk El-Forbunds/TEKNIQ Arbejdsgivernes modtagelse af mæglingsbegæringen.

Fastslår den fagretlige behandling, at akkordindehaveren er ansvarlig for overskridelsen af ovenstående tidsfrist, kan akkordindehaveren pålægges helt eller delvist at betale virksomhedens udgifter til opmålingsarbejdet.

Fastslår den fagretlige behandling, at virksomheden er ansvarlig for overskridelsen af ovenstående tidsfrist, kan virksomheden helt eller delvist pålægges at dække akkordindehaverens løn til opgørelsen af arbejdet.

Hvor der er enighed omkring opgørelsen, afregnes den eventuelle forskel så vidt muligt på førstkommende lønudbetalingstidspunkt, dog senest den 15. arbejdsdag efter enighed er opnået, med mindre anden aftale træffes i det enkelte tilfælde.

Såfremt der ikke kan opnås enighed omkring opgørelse af akkorden, herunder det udførte arbejde, reguleringer, ekstraarbejder, timeregnskab samt fordelingslister etc., skal virksomheden afregne den eventuelle forskel for den del af arbejdet, hvorom der er enighed i henhold til ovenstående frist. Akkordindehaveren har herefter mulighed for at indbringe tvisten til fagretlig behandling efter reglerne i Elektrikeroverenskomstens § 20.

Generelt

Aftaler om tidsfrister skal udfærdiges skriftligt og underskrives af virksomheden og akkordindehaver.

I tilfælde af vanskeligheder med overholdelse af frister på grund af uforudsete hændelser, f.eks. ved sygdom o. lign., er der med organisationernes medvirken mulighed for at opnå dispensation for yderligere frist. Denne dispensationsmulighed gælder for alle akkordformerne efter § 12.1.

12. Garantibetaling og deling af akkordoverskud

Ved akkordfortjeneste pr. time forstås den samlede akkordsum (inkl. betaling for firma- og kundetimer), der – efter fradrag af betaling for lærlingehjælp i akkord – divideres med det samlede antal forbrugte svendetimer (inkl. firma- og kundetimer) i akkorden.

Som grundlag for indtjeningen i akkordprojekterne skal den enkelte elektriker være garanteret en betaling, der mindst svarer til hans personlige timeløn – dog maks. 1,5 x mindstebetalingssatsen.

For den fortjeneste pr. time, der ligger inden for 2,0 x mindstebetalingen, går hele indtjeningen til akkorddeltagerne.

Indtjenes der i akkorden over 2,0 x mindstebetalingen pr. time, får virksomheden en andel på 12,5 % af denne merindtjening, og resten udbetales til akkorddeltagerne.

Ved indtjening i akkorden over 2,25 x mindstebetalingen er firmaets andel 25 % af merindtjeningen, og resten udbetales til akkorddeltagerne.

Ved indtjening over 2,5 x mindstebetalingen er firmaets andel 37,5 % af merindtjeningen, mens resten udbetales til akkorddeltagerne.

I perioden fra 1. marts 2020

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt	181,50			
Ved akkordfortjeneste over	242,00	virksomhedsandel	12,5%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	272,25	virksomhedsandel	25,0%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	302,50	virksomhedsandel	37,5%	af merindtjeningen

I perioden fra 1. marts 2021

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt	185,25			
Ved akkordfortjeneste over	247,00	virksomhedsandel	12,5%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	277,90	virksomhedsandel	25,0%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	308,75	virksomhedsandel	37,5%	af merindtjeningen

I perioden fra 1. marts 2022

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt	189,00			
Ved akkordfortjeneste over	252,00	virksomhedsandel	12,5%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	283,50	virksomhedsandel	25,0%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	315,00	virksomhedsandel	37,5%	af merindtjeningen

13. Lærlingehjælp i akkord

Betalingssatser for lærlingehjælp i akkord.

For så vidt der benyttes lærlinge, el-montørlærlinge eller voksenlærlinge til hjælp, indgår disse i akkorden med nedenstående betalingssatser i kroner pr. time regnet fra den i uddannelsesaftalen anførte udlæringsdato. Lærlinge kan deltage i akkordoverskud, jf. stk. 5.

Satserne fastsættes til den for den pågældende lærling til enhver tid gældende overenskomstmæssige mindstebetaling med et tillæg på 33 1/3 %.

For el-montørlærlinge (voksenuddannelse) og voksenlærlinge kan tillægget dog højst udgøre 33 1/3 % af lærlingesatsen for 4. læreår, jf. Elektrikeroverenskomstens § 17.

Betalingssatserne for lærlingehjælp i akkord udgør følgende:

Sats	Lønperioder	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1	0 – 1 år	86,95	88,40	89,85
2	1 – 2 år	99,25	100,95	102,65
3	2 – 3 år	117,95	119,95	121,95
4	3 – 4 år	140,80	143,20	145,65
5	Over 4 år	163,00	165,75	168,60
Voksenlærlinge		157,35	160,45	163,55

14. Uoverensstemmelser

1. Behandling af uoverensstemmelser sker efter bestemmelserne i Elektrikeroverenskomstens § 20 ”Regler for behandling af faglig strid”. Dog kan sager omhandlende spørgsmål om arbejdsstudier efter aftale behandles i det mellem organisationerne nedsatte arbejdsstudieudvalg.

2. Der er mellem organisationerne indgået en aftale om retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier. Disse fastlægger de grundlæggende regler for anvendelse af arbejdsstudier.

3. Organisationerne nedsætter et arbejdsstudieudvalg bestående af 6 medlemmer, hvoraf 3 vælges af TEKNIQ Arbejdsgiverne og 3 af Dansk El-Forbund.

   Udvalget har til opgave at styre, koordinere og udvikle det nye tidsbaserede akkordsystem. Endvidere at medvirke til, at kendskabet til arbejdsstudier udbredes, så virksomheders og medarbejderes kendskab hertil styrkes med henblik på at fremme samarbejdet mellem disse.

   Udvalget skal således være organisationernes behandlende organ for alle forhold vedrørende arbejdsstudier og akkordsystemet.

§ 12.2 Anden form for akkordaftale

GENERELT

Bestemmelserne i §§ 12.2 og 12.3 er gældende for arbejde der udføres og afregnes i akkord som anden form for akkordaftale.

1. Ved påbegyndelse af akkordarbejde, der udføres efter anden form for akkordaftale, skal der udstedes akkordsedler med angivelse af arbejdets art og udstrækning mv. i den af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund udarbejdede form.

   Akkordsedlen udstedes i to eksemplarer, der begge underskrives af arbejdsgiveren – eller dennes repræsentant – og akkordindehaveren. Virksomheden udleverer disse akkordsedler.

2. Ved enhver akkord har akkordindehaveren (underskriveren af akkordsedlen) ansvaret for, at arbejdet udføres i henhold til tegninger og beskrivelser samt øvrige instrukser – der så vidt muligt bør gives skriftligt – for det pågældende arbejde.

3. For akkordarbejde erholder enhver elektriker som forskud udbetalt sin sædvanlige timeløn (Overarbejde, se § 13.4).

4. På større akkorder kan elektrikeren efter 6 ugers forløb forlange udbetalt et yderligere akkordforskud, når arbejdsgiver og elektriker er enige om, at det udførte akkordarbejde synes at kunne bære en sådan yderligere forskudsbetaling. Lærlinge kan deltage i akkordoverskud aftalt individuelt med akkordindehaveren.

5. Forhandlingerne om opmålingen sker direkte mellem virksomheden og den eller de pågældende elektrikere, der har udført akkordarbejdet, og ingen af parterne er forpligtet til at forhandle med den anden parts rådgiver, der kun har adgang til at være til stede til assistance for den part, der har tilkaldt ham. Betaling for assistance tilkaldt af den ene part er den anden part uvedkommende.

6. Den tid, som uundgåeligt og uden elektrikerens egen skyld spildes for ham ved, at de af ham skriftligt og rettidigt – mindst 24 timer forud – rekvirerede materialer udebliver, godtgøres ham med den for ham gældende timelønsbetaling, såfremt udeblivelsen bevisligt har sinket arbejdets udførelse, og såfremt han ikke sættes til andet arbejde.

   Den tid, der spildes for elektrikeren ved at måtte vente på rettidigt rekvirerede materialer eller besked fra overmontøren eller fra en anden repræsentant for arbejdsgiveren, godtgøres med den for ham gældende timelønsbetaling – alt forudsat at der ikke på samme arbejdssted har været andet arbejde, der kunne udføres i den omtalte ventetid.

7. Hvis en elektriker i den normale arbejdstid forflyttes til andet arbejde udenfor pladsen, som ikke vedrører det aftalte projekt, betales den medgåede tid med den for ham gældende timelønsbetaling, hvor aftale om anden betaling ikke foreligger.

OPGØRELSE AF AKKORDEN OG UDBETALING AF OVERSKUD

8. Når arbejdet er afsluttet, skal akkordarbejdet opgøres. Organisationerne har udarbejdet en blanket, som skal anvendes til afslutning*) og opgørelse af akkordarbejde.

   *) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se side 122.

   Hvor enighed ikke kan opnås om tidspunktet for akkordens afslutning, har begge parter mulighed for at fremføre krav om fagretlig behandling ved mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter modtagelse af mæglingsbegæring i respektive organisationer.

Medmindre andet er aftalt indleveres regnskabet til virksomheden senest 15 arbejdsdage efter det pågældende akkordarbejdes afslutning.

Regnskabet skal bl.a. indeholde timeregnskab, fordelingsliste, opgørelse af eventuel lærlingehjælp i akkord mv.

9. Efter virksomhedens modtagelse af akkordopmålingen/opgørelsen, opgøres den eventuelle forskel senest den 15. arbejdsdag efter, at elektrikeren har afleveret opmålingen, hvor kritikfristen udløber, med mindre anden aftale træffes i det enkelte tilfælde.

   Aftaler om tidsfrister skal udfærdiges skriftligt og underskrives af virksomheden og akkordindehaver.

   I tilfælde af vanskeligheder med overholdelse af frister på grund af uforudsete hændelser er der med organisationernes medvirken mulighed for at opnå dispensation for yderligere frist.

   Dersom der opstår tvivl om rigtigheden af en eller flere i regnskabet indeholdte enkeltposter, skal afregningen dog finde sted i henhold til foranstående for den del af arbejdet, hvorom der er enighed.

   Akkordindehaveren har herefter mulighed for at indbringe tvisten til fagretlig behandling efter reglerne i Elektrikeroverenskomstens § 20.

   Når der er flere deltagere i akkorden, skal de have mulighed for at gøre sig bekendt med regnskabet og eventuelle der foretagne rettelser.

   Hvis ovenstående regler for udbetaling og eventuel påtale af enkeltposter ikke er overholdt, bortfalder virksomhedens påtaleret, og udbetaling skal finde sted i henhold til det af akkordindehaveren fremsendte regnskab.

LÆRLINGEHJÆLP I AKKORD

Betalingssatser for lærlingehjælp i akkord.

10. For så vidt der benyttes lærlinge, el-montørlærlinge eller voksenlærlinge til hjælp, indgår disse i akkorden med nedenstående betalingssatser i kroner pr. time regnet fra den i uddannelsesaftalen anførte udlæringsdato, men deltager ikke i akkordoverskuddet. Lærlinge kan deltage i akkordoverskud aftalt individuelt med akkordindehaveren.

    Satserne fastsættes til den for den pågældende lærling til enhver tid gældende overenskomstmæssige mindstebetaling med et tillæg på 33 1/3 %.

    For el-montørlærlinge (voksenuddannelse) og voksenlærlinge kan tillægget dog højst udgøre 33 1/3 % af lærlingesatsen for 4. læreår, jf. Elektrikeroverenskomstens § 17.

    Betalingssatserne for lærlingehjælp i akkord udgør følgende:

Sats	**Lønperioder**	**1. marts 2020**	**1. marts 2021**	**1. marts 2022**
1	0 – 1 år	86,95	88,40	89,85
2	1 – 2 år	99,25	100,95	102,65
3	2 – 3 år	117,95	119,95	121,95
4	3 – 4 år	140,80	143,20	145,65
5	Over 4 år	163,00	165,75	168,60
Voksenlærlinge		157,35	160,45	163,55

§ 12.3 Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

1. Generelt

Bemanding af akkorden aftales så vidt muligt mellem virksomheden og akkordindehaveren, med henblik på at få en hensigtsmæssig og effektiv bemanding. Ved uenighed kan arbejdsgiveren forøge eller reducere antallet af deltagere på akkorden, hvis saglige grunde taler herfor. Hvis akkordindehaveren finder denne bemanding usaglig, kan spørgsmålet fagretligt behandles ved mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter TEKNIQ Arbejdsgivernes modtagelse af mæglingsbegæringen.

2. Akkordindehaver

Akkordindehaveren kan ikke afskediges, med mindre tvingende omstændigheder foranlediger dette. Som tvingende omstændigheder regnes f.eks. arbejdets afbestilling eller udsættelse i længere tid, eller en arbejdsstandsning godkendt af organisationerne.

Ved arbejdets afbestilling opmåles det udførte arbejde, og eventuelt overskud udbetales i henhold til optagne timer i akkorden.

Ved arbejdets udsættelse aftales i hvert tilfælde, hvorvidt det udførte arbejde skal opmåles, og eventuelt overskud udbetales.

Udsættelsen må ikke vare over 14 dage, med mindre anden skriftlig aftale er truffet. Parterne kan forny aftalen, hvis arbejdets udsættelse varer længere end aftalt.

Ved godkendte arbejdsstandsninger måles i almindelighed ikke op, idet man går ud fra, at arbejdet fortsætter, når konflikten er ophørt.

3.

Ved uberettiget afsked af akkordindehaveren, har denne krav på den del af akkordsummen, der tilkommer ham i henhold til de af ham optagne timer. Yderligere har han krav på betaling af et beløb svarende til hele den på afskedigelsestidspunktet tilbagestående del af akkordsummen – dog ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på pågældende akkord.

4.

Akkordindehaveren kan ikke – uden forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant – forlade arbejdet, forinden den pågældende akkord er færdig, med mindre tvingende omstændigheder foranlediger det. Som tvingende omstændigheder regnes f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en arbejdsstandsning godkendt af organisationerne.

5.

Hvis akkordindehaveren uberettiget forlader akkorden, fortaber han retten til resterende løn, dog højst for 9 arbejdsdage, og andel i overskud på denne, endnu ikke afsluttede*) akkord, dog i alt ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på den pågældende akkord.

6.

Hvis akkordindehaveren – efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant – forlader akkorden, beholder han retten til overskuddet i henhold til de af ham optagne timer. Overskud udbetales dog først, når akkorden er afsluttet og opgjort. Dette gælder også eventuelle andre akkorder, hvori pågældende har deltaget.

Pågældende har ret til forskudsbetaling i lighed med de øvrige akkorddeltagere i forhold til det af ham optagne antal timer.

7. Andre akkorddeltagere

Når en akkorddeltager af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant flyttes til andet arbejde eller eventuelt afskediges på grund af arbejdsmangel eller andre tvingende årsager – beholder han retten til overskud, der udbetales i henhold til de af ham optagne timer, dog ikke før den enkelte akkord er afsluttet og opgjort.

8.

Når en akkorddeltager uden forudgående aftale eller uden mindst 14 dages skriftligt varsel – uberettiget – forlader en akkord, fortaber han retten til resterende løn, dog højst for 9 arbejdsdage samt andel i overskuddet på denne endnu ikke afsluttede*) akkord, dog i alt ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på den pågældende akkord. Andelen i overskuddet tilfalder de øvrige akkorddeltagere.

***)** En afsluttet akkord er en akkord, for hvilken opmåling rettidigt er indleveret til virksomheden.

Anm.: Til bestemmelserne i § 12.3 bemærkes, at hvis en elektriker ønsker at forlade sin akkord og beviser, at det sker, fordi han tiltræder fast plads eller lignende, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe overenskomst med ham om bibeholdelse af ret til overskud

§ 13 Overarbejde

1.

Når en elektriker tilsiges til at udføre overarbejde, betales dette med følgende tillæg pr. overtime:

Fra og med 1. marts 2020 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid.....kr. 88,35

Alle overtimer derudover .....kr. 132,30

Fra og med 1. marts 2021 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid.....kr. 89,75

Alle overtimer derudover .....kr. 134,40

Fra og med 1. marts 2022 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid .....kr. 91,20

Alle overtimer derudover .....kr. 136,55

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

2.

På virksomheder, hvor elektrikeren går hjem i spisepausen, skal meddelelse om overarbejde den pågældende dag senest afgives til ham før spisepausen.

3.

Ved arbejde på søgnehelligdage, 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) betales normal timeløn samt overtidstillæg efter denne §'s stk. 1.

(Søgnehelligdagsforskud i henhold til § 15 udbetales, selv om der arbejdes helt eller delvist).

4.

Overarbejdstillæg udbetalt ved akkordarbejde holdes uden for akkordberegningen.

5.

Tid anvendt til spisning og hvile medtages ikke i opgørelsen af overarbejde.

Forsømmelser fra den normale ugentlige arbejdstid fradrages i overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen ikke kan tilregnes elektrikeren. Forsømmelsen skal dog være anmeldt rettidigt til og godkendt af arbejdsgiveren.

Forud aftalt fritid samt afspadsering betragtes ikke som forsømt tid.

6.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at det inden for TEKNIQ Arbejdsgivernes område ikke kan undgås, at der forekommer forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedernes normale drift eller rettidige færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

7. Afspadsering (gældende for afspadsering der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 13)

Parterne er enige om at begrænse overarbejde mest muligt. Så længe overarbejdet for den enkelte elektriker ikke overstiger 8 timer i alt inden for 2 på hinanden følgende lønperioder, skal overarbejdet ikke afspadseres, medmindre den pågældende elektriker og hans arbejdsgiver er enige herom.

De eksisterende muligheder for at igangsætte overarbejde efter Elektrikeroverenskomstens øvrige regler påvirkes ikke af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Opmærksomheden henledes dog på Arbejdsmiljølovens § 50.

8.

Overarbejde ud over forannævnte grænse skal afspadseres inden 3 måneder efter overarbejdets udførelse, dog altid inden elektrikerens afgang fra virksomheden.

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkommende lønudbetalingsdag.

Selve timebetalingen for afspadseringspligtige overtimer henstår, til afspadsering finder sted, og betales med den på afspadseringstidspunktet for vedkommende gældende timelønsbetaling ved timelønsarbejde.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat elektrikeren melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

9.

På virksomheder, hvor der er valgt tillidsrepræsentant, kan de lokale parter beslutte, om præsteret overarbejde - udover det i punkt 7 nævnte - skal afspadseres.

10.

Dispensationsansøgning skal være fremsendt senest 8 dage efter påbegyndelse af det udvidede overarbejde.

11.

Når arbejdsløshedsprocenten for elektrikere er 2 eller derunder, bortfalder enhver pligt til afspadsering af overarbejde

12.

Når den nævnte arbejdsløshedsprocent bliver 3 eller derover, træder de i denne §'s stk. 8, 9 og 10 indeholdte bestemmelser igen i kraft.

13. Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 7a, 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 arbejdsfri dag, 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.

Anm.: Se endvidere protokollat om adgang til yderligere afspadseringsfrit overarbejde under særlige omstændigheder - bilag 10.

Anm.: Implementering af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a.

Anm.: Protokollat om ledighedsprocent - se bilag 12.

14. Udrykning

Ved tilkaldelse fra hjemmet uden for normal arbejdstid betales ud over normal timelønsbetaling og overtidstillæg for arbejdstiden og transporttiden til og fra arbejdsstedet et udrykningstillæg, som udgør:

Pr. 1. marts 2020 .....kr. 132,30

Pr. 1. marts 2021 .....kr. 134,40

Pr. 1. marts 2022 .....kr. 136,55

Udrykningstillægget betales dog ikke ved tilkaldelse i rådighedsvagt, jf. denne §'s stk. 14.

Anm.: Se Bilag 7a om 'Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv' om muligheden for lokalt at aftale en udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

15. Rådighedsvagt

Når en elektriker efter aftale har pligt til under rådighedsvagt at opholde sig i hjemmet eller i nærheden af hjemmet, hvor den pågældende kan tilkaldes, betales for rådighedsvagt.

I vagtperioder, der alene omfatter søgnehelligdage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordning er indført, til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales med virkning fra

1. marts 2020.....pr. time kr. 21,60

Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales .....pr. time kr. 16,50

Ved tilkald under en rådighedsvagt bortfalder betaling af rådighedsvagt, og der betales normal timeløn plus tillæg i henhold til denne §'s stk. 1.

Anm.: Se Bilag 7a om 'Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv' om muligheden for lokalt at aftale en udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

§ 14 Rejse- og udearbejde

Arbejde

1. Arbejde

Arbejde i indlandet betales efter §§ 9, 11, 12 og 13.

2. Kost og logi

Såfremt overnatning er nødvendig, skal arbejdsgiveren sørge for:

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

Der udbetales et acontobeløb som forskud til dækning af udgifter til kost og logi.

3. Lokale ordninger

Rejse- og udearbejde (ekskl. kost og logi) betales efter lokalaftale.

Såfremt en sådan aftale ikke foreligger, betales rejse og udearbejde i henhold til stk. 4 - 14 i nærværende paragraf.

4. Km afstande – til og med 14 km

Med virksomhedens hjemsted (faste adresse) som udgangspunkt gælder følgende:

I en afstand til arbejdspladsen indtil og med 14 km i luftlinje betales ikke rejsetid og transportudgifter, når elektrikeren efter aftale skal møde på arbejdspladsen til den af virksomheden fastsatte arbejdstids begyndelse.

5.

Hvor geografiske forhold bevirker, at den nærmeste vej er mere end 16 km, betales i henhold til denne §'s stk. 6.

6. Over 14 km til og med 40 km

Når afstanden fra virksomhedens hjemsted er mere end 14 km i luftlinje, betaler virksomheden elektrikeren rejsetid og transportudgifter.

Afstanden regnes altid fra virksomhedens adresse til arbejdsstedet og ad den for virksomheden billigste rute, uanset elektrikerens bopæl.

Rejsetid

Rejsetid betales inden for elektrikerens normale arbejdstid med den for elektrikeren gældende timeløn.

Uden for den normale arbejdstid betales pr. time ..... kr. 46,40

Transportudgifter

Virksomheden godtgør elektrikeren udgifter til jernbane og skib 2. klasse, eller andet offentligt befordringsmiddel, såfremt der ikke forud er truffet aftale mellem virksomheden og elektrikeren om anden befordring.

Virksomhedens køretøj

Såfremt elektrikerne anvender virksomhedens køretøj, ydes der ingen godtgørelse (transportudgift). Virksomhederne er pligtige til at forsyne elektrikerne med nødvendigt motorudstyr for denne kørsel.

Rejsetiden betales i henhold til ovenstående. Dog betales for førerens vedkommende uden for den normale arbejdstid den for elektrikeren gældende timelønsbetaling og overtidstillæg i henhold til § 13.

7. Over 40 km

Når afstanden fra virksomheden til arbejdspladsen er over 40 km i luftlinje, betales de udsendte elektrikere med kostpenge i henhold til denne §'s stk. 2, samt rejsetid og transportudgifter i forbindelse hermed i henhold til denne §'s stk. 6.

Såfremt rejsetiden uden for normal arbejdstid ikke overstiger 3 timer pr. dag, kan afregning alene ske i henhold til denne §'s stk. 6.

8. Egne befordringsmidler

Parterne er enige om, at arbejdsgiveren ikke kan forlange, at elektrikeren skal stille egne befordringsmidler til rådighed.

9. Cykler og knallerter

Når arbejdsgiveren stiller cykler eller knallerter til disposition til brug inden for arbejdstiden, kan elektrikeren ikke kræve godtgørelse for at anvende disse.

Hvis elektrikerne stiller cykler eller knallerter til rådighed, skal der betales en godtgørelse herfor.

10. Tilkaldelse

Ved tilkaldelse fra arbejdspladsen og til enten virksomhedens hjemsted (faste adresse) eller til en anden arbejdsplads, betaler virksomheden elektrikeren rejsetid og transportudgifter.

11. Ansættelse på arbejdspladsen

Ansættelse af nye elektrikere direkte på arbejdspladsen - uden betaling af kostpenge - kan finde sted, når afstanden fra virksomheden til arbejdsplads er mere end 40 km i luftlinje.

Ved eventuel flytning af direkte ansatte elektrikere til andre arbejdspladser uden for samme område eller hjem til virksomheden betales efter denne §'s stk.12.

12. Flytning af elektrikere

Elektrikere, der efter aftale overflyttes til arbejde fra en anden under samme virksomhed hørende afdeling eller filial, modtager den første måned efter overflytningen befordringsgodtgørelse, rejsetidsgodtgørelse eller kostpenge som udsendt fra den oprindelige afdeling.

Ved fornyet flytning gælder samme regler.

13. Uenighed

Hvis der på en arbejdsplads - mellem virksomhed og en eller flere elektrikere - er tvivl vedrørende betaling af denne paragraf, og en sag herom indbringes for den modstående organisation, får den organisationsmæssige afgørelse alene gyldighed for de elektrikere, der er antaget senere end indbringelsestidspunktet, eller som på nævnte tidspunkt har været beskæftiget højst 2 måneder på den pågældende arbejdsplads.

14. Arbejde på skibe

Ved arbejde på skibe mellem danske havne, under prøvesejlads og under returrejser mellem dansk og udenlandsk havn betales den tid, der ligger uden for den normale arbejdstid pr. time kr. 46,40. Hertil kommer evt. kost og logi.

For sejlads på søn- og helligdage og i forvejen tilsikrede hele hverdagsfridage betales dog altid for mindst 8 timers arbejde med helligdagstillæg, uanset arbejdstidens længde.

§ 14a Rejsearbejde i udlandet

1.

Dansk El-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne er enige om, at den mellem parterne gældende Elektrikeroverenskomst og tilknyttede akkordsystemer ikke omfatter arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne.

Når elektrikere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne, skal der således træffes særlige individuelle aftaler mellem elektrikere og arbejdsgivere forinden rejsen påbegyndes.

Dansk El-Forbund og TEKNIQ er enige om, at disse særlige aftaler skal omfatte:

1. Løn og arbejdsvilkår
2. Arbejdstid
   Den normale arbejdstid kan fastlægges ved individuel aftale mellem elektriker og elinstallatør
3. Rejse og befordring
4. Kost og logi
5. Bestemmelser om behandling af tvistigheder
6. Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet
7. Den valuta, som lønnen udbetales i
8. I givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet
9. Vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark
10. Oplysninger om forsikringer tegnet for elektrikeren

samt som minimum de samme oplysninger, som fremgår af § 6, stk.1 i Elektrikeroverenskomsten om implementering af EF-direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Der henvises til den af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund udarbejdede vejledning om arbejde i udlandet. Vejledningen indeholder et eksempel på ansættelseskontrakt, der opfylder minimumsbestemmelserne i henhold til nævnte EF-direktiv.

Anm.: Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7a.

§ 15 Søgnehelligdagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning

1.

Elektrikerne betales for søgnehelligdage, 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag), såfremt disse dage falder på arbejdsdage.

Feriefridage betales ligeledes via søgnehelligdagskontoen, og der ydes betaling for i alt 5 feriefridage.

Til finansiering af søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgsordning mv. henlægger arbejdsgiveren af den ferieberettigede løn:

	1. marts 2020	**1. marts 2021**	**1. marts 2022**
Søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage	6,20%	6,20%	6,20%
Fritvalgsordning:	5,00%	6,00%	7,00%
Samlet opsparing i alt:	**11,20%**	**12,20%**	**13,20%**

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdags/feriefridagsbetalingen og fritvalgsordningen.

Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at den årlige stigning på 1% i fritvalgsordningen udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling. Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgsordningens muligheder. Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ ferietillæg af disse bidrag.

Bilag 26 gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020 for feriefridage.

Pr. 1. januar 2021 gælder for feriefridage:

Medarbejderen har i hvert kalenderår ret til at holde 5 feriefridage. Feriefridagene placeres efter aftale eller kan varsles efter Ferielovens regler om restferie. Elektrikeren har straks fra ansættelsens start ret til søgnehelligdags-/feriefridagsbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert kalenderår.

2.

Samtidig med lønnen for den uge, hvor søgnehellig-/feriefridagen falder, udbetales forskudsbeløb af den enkelte elektrikers henlagte beløb. Forskudsbetalingen kan dog aldrig overstige det til enhver tid opsparede beløb.

3.

De i stk. 2 nævnte forskudsbetalinger andrager .....kr. 1.300,00 pr. dag.

1. maj, 5. juni (Grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) betragtes som hele helligdage.

På samme måde kan der efter aftale udbetales ved afholdelse af børneomsorgsdage, fravær i forbindelse med børns lægebesøg og barns 2. sygedag samt seniorfridage, såfremt medarbejderen ønsker det.

4.

Den enkelte elektrikers konto for søgnehelligdag-/feriefridage og fritvalgsordning opgøres, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i kalenderåret med mindre, den enkelte elektriker inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag. Heri er indeholdt søgnehelligdagsbetaling for søgnehelligdage ved jul og den efterfølgende nytårsdag.

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

For månedslønnede elektrikere, jf. bilag 1, ansatte elektrikere efter § 19 og lærlinge efter § 17 henvises til respektive afsnit.

For restbetalingen garanterer TEKNIQ Arbejdsgiverne på samme måde som for feriepengebeløb i henhold til § 16, stk. 6.

NB: Se bilag 14 om udbetaling af overskud på søgnehelligdagskontoen.

5.

Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt det i denne §'s stk. 3 nævnte forskudsbeløb for søgnehelligdage, at den pågældende elektriker er i arbejde sidste arbejdsdag før og – for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende – første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie og/eller lukkedage.

Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en elektrikers utilregnelig grund samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt elektrikeren den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.

6.

Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af elektrikeren angivne grund til forsømmelsen, giver han straks elektrikeren meddelelse herom, således at denne i samråd med Dansk El-Forbund kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

7.

Dersom der arbejdes på en søgnehelligdag, har elektrikeren foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag krav på den forskudsbetaling, der er fastsat i henhold til ovennævnte ordning.

8.

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdags-/feriefridagsbetaling afdødes bo.

§ 16 Ferie

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

1. Ferieår og optjening af ferie

Ferie optjent i 2018 afholdes i ferieåret, der løber til og med d. 30. april 2020. Ferie optjent i de første 8 **måneder** af 2019 afholdes i det korte ferieår 1. maj 2020 – 31. august 2020.

Fra 1. september 2020 gælder:

Medarbejderen optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie. Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august.

Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret.

En medarbejder har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie.

2. Ferieafholdelse og ferieafholdelsesperioden

Optjent og betalt ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret tillagt 4 måneder, hvorved ferien kan afholdes i perioden 1. september til 31. december året efter.

Medarbejderen har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie (hovedferien) i sammenhæng i perioden fra 1. maj til 30. september (hovedferieperioden). Øvrige feriedage skal ligeledes gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives i form af enkelte feriedage.

Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste§, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderen, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. Virksomheden skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder medarbejderens ønske om, at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.

Virksomheden skal så tidligt som muligt meddele medarbejderen, hvornår ferien skal holdes. Virksomheden skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage med mindre særlige omstændigheder, hindrer dette.

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, mens pengene udbetales.

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuld beskæftiget i ferieåret, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

3. Afholdelse af ferie i timer

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

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

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

4. Feriegodtgørelse, ferietillæg og udbetaling

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 % af den samlede løn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra søgnehelligdagsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende løn efter virksomheden har modtaget medarbejdernes anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

5. Beregning af feriegodtgørelse ved sygdom og tilskadekomst

Ved sygdomstilfælde betales feriegodtgørelse under fravær fra 2. fraværsdag, uanset om sygefraværet skyldes regulær sygdom eller sygefravær som følge af tilskadekomst, jf. dog den nedenfor anførte undtagelse.

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 % af en løn, der beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i det sidste kvartal før fraværet. For en medarbejder, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn. "Sædvanlig løn" forstås i overensstemmelse med ferielovens begreb.

Hvis medarbejderen har været ansat i hele optjeningsåret i samme virksomhed, har medarbejderen uanset den ovenfor anførte hovedregel ret til sygeferiegodtgørelse fra 1. sygefraværsdag, hvis medarbejderen har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefravær. Hvis medarbejderen ikke har været ansat i hele optjeningsåret i samme virksomhed, optjener medarbejderen ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra 1. sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

6. Overførsel af ferie

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres eller medarbejderen har ret til overførelse af feriedage til næste ferieår iht. Ferieloven kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).

Parterne anbefaler, at den som Bilag 18 optrykte aftale anvendes.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

7. Feriegarantiordning

Arbejdsgiveren indberetter medarbejderens feriegodtgørelse og optjente feriedage til Feriepenge-info iht. Ferieloven.

Overenskomstparterne er enige om, at feriegarantiordningen benyttes af de af Dansk El-Forbunds medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under TEKNIQ Arbejdsgiverne, og TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer under denne ordning for feriegodtgørelsens udbetaling.

8. Feriekonto

Hvis enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne enige i, at dette kan finde sted. TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer under denne ordning for virksomhedens indbetaling til FerieKonto.

Hvis virksomheden vælger at indbetale til Feriekonto skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.

9. Almindelige bestemmelser

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse på samme måde som løn inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver.

Tvistigheder, som måtte opstå som følge af ferieregler, der alene er fastlagt i henhold til denne overenskomst, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid. Fortolkning af Ferielovens bestemmelser sker i henhold til denne.

10. Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem ovenstående bestemmelser forringes. Ændringer af lokale ferieordninger skal ske efter reglerne i denne overenskomsts § 5.

Uddannelsesforhold

§ 17 Indholdsfortegnelse

1. Uddannelsesforhold ... 59
1.1 Virksomhedens forpligtelser ... 59
1.2 Elektrikernes medvirken ... 59
1.3 Frihed til fagligt arbejde ... 59
1.4 Støtte til fritidsuddannelse ... 59
2. Erhvervsskole ... 59
2.1 Regler for skoleophold ... 59
2.2 Hjemmeforberedelse ... 59
2.3 Kostskole ... 60
3. Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold ... 60
3.1 Afstand - skolevej ... 60
3.2 Betingelse for befordringsgodtgørelse ... 60
3.3 Betingelse for befordringsmiddel ... 60
3.4 Offentlig befordring ... 60
3.5 Eget befordringsmiddel ... 60
3.6 Indkvarterede lærlinge ... 60
3.7 Flere undervisningsafdelinger ... 61
3.8 Forudsætning for udbetaling ... 61
3.9 Behandling af uoverensstemmelser ... 61
4. Arbejdstid ... 61
4.1 Den normale arbejdstid ... 61
4.2 Forskudt arbejdstid ... 61
4.3 Fleksibel arbejdstid ... 61
4.4 Overarbejde ... 62
4.5 Udkald ... 62
5. Lønforhold ... 62
5.1 Uddannelseslængde og indplacering i lønperioder ... 62
5.2 Lønforhold for voksenlærlinge, EUV-lærlinge ... 63
5.3 Restlæreforhold/korte uddannelsesaftaler/delaftaler ... 64
5.4 Afkortning af læretiden ... 64
5.5 Forlængelse af læretiden ... 64
5.6 Ændringer i uddannelsesaftalen ... 64
5.7 Aftale om forpraktik ... 64
5.8 Andre uddannelseslignende ansættelsesforhold ... 65
5.8.1 EGU ... 65
5.8.2 IGU ... 65
5.9 Fritvalgsordning for lærlinge – (Denne ordning ophører pr. 31. december 2020 og erstattes af ny samlet ordning for fritvalgsordning og feriefridagsopsparing ... 65
5.10. Pensionsforhold ... 65
5.10.1 Pension ... 65
5.10.2 Forsikringsydelser til lærlinge ... 66
5.10.3 ATP ... 66
6. Sygdom og barsel ... 66
6.1 Betaling ved sygdom ... 66

6.2 Børns sygdom 67
6.3 Barsel 67
6.4 Børneomsorgsdage 67
7. Udearbejde 68
7.1 Arbejde uden for virksomheden 68
8. Cykler, motorkøretøj 68
8.1 Anvendelse af eget køretøj 68
9. Ferie 68
9.1 Ferie med løn og ferietillæg 68
9.1.1 Feriegodtgørelse ved fratræden 68
9.2 Ferieår og optjening af ferie 69
9.2.1 Særlige ferierettigheder for lærlinge 69
9.3 Afholdelse af ferie 69
9.4 Overførsel af ferie 70
10. Øvrige fridage 70
10.1 Søgnehelligdage, 5. juni og 24. december 70
10.2 Feriefridage og Fritvalgsordning for lærlinge 70
10.3 Session 71
11. Værktøj, værnefodtøj 71
11.1 Værktøj og værnemidler 71
12. Tvistigheder – Forhandlingsregler 71
12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser 71

§ 17 Elektrikerlærlinge

1. Uddannelsesforhold

1.1 Virksomhedens forpligtelser

Virksomheden skal sørge for, at lærlinge uddannes alsidigt i henhold til gældende uddannelsesregler inden for de arbejdsområder, virksomheden er beskæftiget med.

Virksomheden kan desuden efter hvert skoleforløb afholde en samtale med lærlingen om uddannelsens forløb. Samtalen kan desuden inkludere valgfri specialefag samt evt. erhvervs- og studierettet påbygning. Samtalen kan tage udgangspunkt i praktikerklæringen.

1.2 Elektrikernes medvirken

Det påhviler elektrikerne at medvirke til lærlingenes faglige uddannelse.

1.3 Frihed til fagligt arbejde

Det anbefales, at virksomheden giver lærlinge frihed til at deltage i lokale uddannelsesudvalg inden for erhvervsuddannelsens rammer.

Frihed skal aftales forud, og der betales ikke løn for fravær til dette arbejde.

1.4 Støtte til fritidsuddannelse

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra El-Branchens Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Elektrikeroverenskomsten.

Støtteberettigede fritidsuddannelser fastsættes af bestyrelsen for El-Branchens Kompetenceudviklingsfond.

Lærlinge kan søge støtte til og deltage i støttet fritidsuddannelse så længe uddannelsesaftalen er gældende i virksomheden.

2. Erhvervsskole

2.1 Regler for skoleophold

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold på en Erhvervsskole, principielt afgivet til skolen i skoleperioden.

Lærlinge har derfor ikke pligt til at arbejde i virksomheden før eller efter den daglige skoletids afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden.

Under eventuelle ferier i skoleperioden, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes i virksomheden, pligt til at møde der på de hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

2.2 Hjemmeforberedelse

Lærlinge bør i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på Erhvervsskole, hjemmeforberede sig til undervisningen, såfremt dette er påkrævet.

2.3 Kostskole

Når en lærling tager ophold på en kostskole i læretiden, hvor lærlingen er berettiget til optagelse på skolehjem*), i henhold til gældende regler om mere end 5 kvarters transporttid hver vej mellem hjem og nærmeste skole, betaler virksomheden udgiften til skolehjemmet.

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

Virksomheden udbetaler nødvendigt forskud forud for skoleopholdets påbegyndelse.

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

Refusion af skolehjemsudgifter betales af AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

*) Reglerne om skolehjem og frit skolevalg følger af Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

3. Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold

3.1 Afstand - skolevej

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted til skole og tilbage til bopæl/indkvarteringssted.

3.2 Betingelse for befordringsgodtgørelse

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl end den skole, hvor den pågældende går.

3.3 Betingelse for befordringsmiddel

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

3.4 Offentlig befordring

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

3.5 Eget befordringsmiddel

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats* p.t. kr. 0,98 pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

* Satsen følger den af Undervisningsministeriet fastsatte sats for beskæftigede deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser.

3.6 Indkvarterede lærlinge

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i denne §'s stk. 3.1 er opfyldt.

Bestemmelserne i denne §'s stk. 3.2 og 3.3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette punkt.

3.7 Flere undervisningsafdelinger

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i denne §'s stk. 3.1.

3.8 Forudsætning for udbetaling

Udbetaling af befordringsgodtgørelse under skoleophold forudsætter, at der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

3.9 Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om befordringsgodtgørelse under skoleophold for lærlinge kan fagretligt behandles i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 20.

4. Arbejdstid

4.1 Den normale arbejdstid

Lærlinges normale arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for elektrikerne.

4.2 Forskudt arbejdstid

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan tilsiges til at arbejde på forskudt tid efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

Pr. 1. marts 2020 betales tillæg pr. time ..... kr. 33,40
Pr. 1. marts 2021 betales tillæg pr. time ..... kr. 33,90
Pr. 1. marts 2022 betales tillæg pr. time ..... kr. 34,45

Det forudsættes, at en lærlings arbejde på forskudt tid finder sted sammen med en udlært elektriker, evt. arbejdsgiveren.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

4.3 Fleksibel arbejdstid

Lærlinge kan tilsiges til at arbejde på fleksibel arbejdstid efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

Placeres arbejdstiden eller dele heraf uden for den normale daglige arbejdstid (kl. 6 og kl. 18) betales et tillæg pr. time for disse timer.

Pr. 1. marts 2020 betales tillæg pr. time ..... kr. 33,40
Pr. 1. marts 2021 betales tillæg pr. time ..... kr. 33,90
Pr. 1. marts 2022 betales tillæg pr. time ..... kr. 34,45

Placeres arbejdstiden eller dele heraf på lørdage efter kl. 13, søndags- eller søgnehelligdagsdøgn betales et tillæg pr. time for disse timer.

Pr. 1. marts 2020 betales tillæg pr. time ..... kr. 56,80
Pr. 1. marts 2021 betales tillæg pr. time ..... kr. 57,70
Pr. 1. marts 2022 betales tillæg pr. time ..... kr. 58,65

For lærlinge under 18 år kan den normale daglige arbejdstid, tilrettelagt som fleksibel arbejdstid, ikke overstige 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

4.4 Overarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan tilsiges til at udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

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

Pr. 1. marts 2020 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid ..... kr. 55,30
Alle overtimer derudover ..... kr. 88,35

Pr. 1. marts 2021 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid ..... kr. 56,20
Alle overtimer derudover ..... kr. 89,75

Pr. 1. marts 2022 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokketime efter normal arbejdstid ..... kr. 57,10
Alle overtimer derudover ..... kr. 91,20

Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en af lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

4.5 Udkald

Hvis en lærling – inden for de sidste 2 år af vedkommendes uddannelsestid – i virksomheden tilkaldes fra hjemmet uden for normal arbejdstid, betales et udrykningstillæg.

Pr. 1. marts 2020 betales tillæg pr. udkald ..... kr. 88,35
Pr. 1. marts 2021 betales tillæg pr. udkald ..... kr. 89,75
Pr. 1. marts 2022 betales tillæg pr. udkald ..... kr. 91,20

Tilkaldelse forud for de sidste 2 år kan ikke finde sted. Herudover betales den medgåede tid som overtid.

Lærlinge kan ikke indgå i rådighedsvagt.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5. Lønforhold

5.1 Uddannelseslængde og indplacering i lønperioder

Elektriker 1: 4-årig uddannelse med 4 moduler. Hvis lærlingen tidligere har gennemført grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, afkortes uddannelsen til 3½ år, og lærlingen indplaceres på sats 1 de første 6 måneder. Derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 2, 3 og 4. Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i et helt år, for derefter at blive indplaceret 1 år på de øvrige satser (2-4).

Elektriker 2: 4½ årig uddannelse med 5 moduler. Hvis lærlingen tidligere har gennemført grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, afkortes uddannelsen til 4 år, og lærlingen indplaceres på sats 1 de første 6 måneder. Derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 2, 3, 4 og 6 måneder på sats 5. Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen

på sats 1 i et helt år, for derefter at blive indplaceret 1 år på de øvrige satser (2-4) og de sidste 6 måneder på sats 5.

EUX-elektriker: 5-årig uddannelse. Hvis lærlingen tidligere har gennemført EUX-grundforløbet forud for læretidens start, afkortes uddannelsen til 4 år, og lærlingen indplaceres på sats 1 de første 6 måneder. Derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 2, 3, 4 og 6 måneder på sats 5. Hvor EUX-grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i 1½ år for derefter at blive indplaceret 1 år på satserne 2-4 og de sidste 6 måneder på sats 5.

Elektrikeruddannelse for studenter, der godskrives merit efter bekendtgørelsen til elektriker, bilag 1 nr. 3: Varighed på grundforløbet for studenter (GF2), varierer alt efter hvilken studentereksamen lærlingen har. Uddannelsesvarighed på hovedforløbet er 3 år med 4 moduler (Elektriker 1), eller 3,5 år med 5 moduler (elektriker 2).

Hvis lærlingen tidligere har gennemført studentergrundforløbet (GF2) forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 2 det første år. Derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 3 og 4. På samme måde for lærlinge med 5 moduler (Elektriker 2), dog indplaceres lærlingen de sidste 6 måneder på sats 5.

Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i den del af læretiden, som ligger uden for den angivne tid for hovedforløbet.

Elektrikeruddannelse for øvrige studenter

Studenter der ikke opfylder betingelserne for ovennævnte godskrivning af merit, indplaceres på de løntrin der gælder for de almindelige uddannelser, henholdsvis Elektriker 1 eller Elektriker 2, medmindre uddannelsen er afkortet af andre grunde. Ved afkortet uddannelse se stk. 5.4.

Mindstebetalingen udgør pr. time:

Sats	Lønperioder	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1	0 – 1 år*)	65,20 kr.	66,30 kr.	67,40 kr.
2	1 – 2 år	74,45 kr.	75,70 kr.	77,00 kr.
3	2 – 3 år	88,45 kr.	89,95 kr.	91,45 kr.
4	3 – 4 år	105,60 kr.	107,40 kr.	109,25 kr.
5	Over 4 år	122,25 kr.	124,30 kr.	126,45 kr.

*) Se foranstående om indplacering på sats 1.

NB: Ikrafttrædelsestidspunkt – se bilag 15.

Såfremt lærlingens tidligere uddannelse/beskæftigelse giver mulighed for afkortning af læretiden (merit), henvises til punkt 5.3 og 5.4.

5.2 Lønforhold for voksenlærlinge, EUV-lærlinge

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år. Voksenlærlinge er under uddannelsesforløbet omfattet af Elektrikeroverenskomstens § 17, herunder også andre løndele.

Timelønnen for voksenlærlinge i hele uddannelsesperioden, udgør mindstebetalingen for ikke-faglærte medarbejdere i el-faget.

Pr. 1. marts 2020 .....kr. 122,15
Pr. 1. marts 2021 .....kr. 124,65
Pr. 1. marts 2022 .....kr. 127,15

Ovennævnte timeløn er betinget af, at virksomheden helt eller delvist får tilskud, efter Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale med voksne samt forhøjet lønrefusion under skoleophold fra AUB, Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5.3 Restlæreforhold/korte uddannelsesaftaler/delaftaler

Har lærlingen tidligere gennemført en del af uddannelsen, indplaceres lærlingen på den lønsats, der passer til den resterende læretid.

Metode: Ved tvivl om indplacering vil dette kunne beregnes ved at tage udgangspunkt i læretidens afslutningsdato. Herudover må det afklares, hvor langt lærlingen er nået i forløbet, og om det f.eks. er en 4- eller 4½-årig uddannelse. Dette sker ved kontakt til lærlingens skole.

Eksempel 1: Hvis lærlingen tidligere har gennemført grundforløb, f.eks. GF2, og en kort uddannelsesaftale på 1 år, vil lærlingen skulle indplaceres på sats 2 de første 6 måneder for derefter at blive aflønnet på de efterfølgende satser. Hvis lærlingen tillige har haft en delaftale på eksempelvis 3 måneder ud over sin korte uddannelsesaftale på 1 år, indplaceres lærlingen på sats 2 i 3 måneder for derefter at blive aflønnet på de efterfølgende satser.

Eksempel 2: En lærling der mangler 2 år, 9 måneder og 20 dage af sin elektriker 2-uddannelse, skal de sidste 6 måneder indplaceres på sats 5 og de forudgående 12 måneder på sats 4 og yderligere 12 måneder på sats 3 og de første 3 måneder og 20 dage på sats 2.

5.4 Afkortning af læretiden

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

Hvor en uddannelsesaftale indgås med kortere læretid på grund af lærlingens tidligere uddannelse eller beskæftigelse, afkortes betalingen med de første lønsatser for den aktuelle uddannelse, svarende til den kortere læretid.

5.5 Forlængelse af læretiden

Forlænges læretiden på grund af sygdom i henhold til Lov om Erhvervsuddannelse § 58 eller af andre årsager, aflønnes lærlingen i den forlængede læretid med den for den aktuelle uddannelses sidste lønperiode gældende løn.

5.6 Ændringer i uddannelsesaftalen

Ved ændringer af de i uddannelsesaftalen nævnte datoer for uddannelsestidens forløb i forbindelse med denne §'s stk. 12.1 kan tilbageregulering af læreforholdets startdato foretages.

5.7 Aftale om forpraktik

Mellem parterne er der indgået aftale om forpraktik for unge under 18 år på samme vilkår som lærlinge, bortset fra denne §'s stk. 5 (lønforhold), stk. 9 (ferieforhold) og stk. 12 (tvistigheder).

Lønsatsen under forpraktik er aftalt til:

Pr. 1. marts 2020 pr. time .....kr. 70,35
Pr. 1. marts 2021 pr. time .....kr. 71,80
Pr. 1. marts 2022 pr. time .....kr. 73,20

Derudover henvises til bilag 19 – Aftale om forpraktik i El-branchen, der skal benyttes og indsendes til EVU for registrering.

5.8 Andre uddannelseslignende ansættelsesforhold

5.8.1 EGU

EGU, Erhvervsgrunduddannelse:

Elever i praktik under erhvervsgrunduddannelsen aflønnes, med minimumssatserne for 1. og 2. årslærlinge, stk. 5.1. For så vidt angår alle andre løndele gælder reglerne i § 17 også for EGU-elever, bortset fra stk. 9 (ferieforhold) og stk. 12 (tvistigheder). Feriepenge optjenes efter reglerne i Elektrikeroverenskomstens § 16 og tvistigheder behandles efter § 20.

5.8.2 IGU

IGU, Integrationsgrunduddannelse

Elever i praktik under integrationsgrunduddannelsen aflønnes med minimumssatserne for 1. og 2. årslærlinge, stk. 5.1.

Øvrige satser og bestemmelser følger elektrikeroverenskomstens bestemmelser for svende. Tvistigheder behandles efter § 20.

5.9 Fritvalgsordning for lærlinge

(Denne ordning ophører pr. 31. december 2020 og erstattes af ny samlet ordning for fritvalgsordning og feriefridagsopsparing. Se § 17.10.2)

Lærlinge opsparer af den ferieberettigede løn på en fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2020: .....5,25 %

Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af fritvalgsopsparingen, idet feriegodtgørelse er indeholdt heri.

Det opsparede beløb på kontoen udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i optjeningsåret. Lærlinge, der er omfattet af arbejdsmarkedspension, jf. denne §'s stk. 5.10, kan inden den 30. november fremsætte ønske om, at det opsparede beløb – eller en del deraf – i stedet for udbetaling indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

Der kan ved afholdelse af børneomsorgsdage udbetales et beløb fra fritvalgskontoen, såfremt lærlingen ønsker det. Udbetalingen kan dog aldrig overstige det opsparede beløb.

Ved uddannelsesaftalens udløb udbetales det opsparede beløb ved den næstfølgende lønudbetaling.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5.10. Pensionsforhold

5.10.1 Pension

Pension til lærlinge der er fyldt 18 år (Denne regel gælder fra 1. september 2020)

Med virkning fra 1. september 2020 indføres en regel om pension til 18 og 19-årige lærlinge. De nærmere bestemmelser fremgår af bilag 20a.

Pension til lærlinge der er fyldt 20 år

Med virkning fra den lønperiode, hvori lærlingen fylder 20 år og har opnået 6 måneders anciennitet under Elektrikeroverenskomsten eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde gælder pensionssatserne i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 15, dvs. henholdsvis 8 % fra virksomheden og 4 % fra medarbejderen, i alt 12 %. Påbegynder lærlingen sin uddannelsesaftale efter det fyldte 20. år, og er pågældende tidligere optaget i Elektrikeroverenskomstens pensionsordning eller i en

tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspension eller firmaaftalt pensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lærlingen fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

Registrering og dokumentation

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lærling har den fornødne anciennitet. Med virkning fra første lønningsperiode herefter, indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

Lærlingen skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller tidligere ansættelser. Dokumentationen kan have form af lønsedler eller erklæringer fra tidligere arbejdsgivere.

Såfremt lærlingen kan fremlægge sådan dokumentation, skal arbejdsgiveren indbetale det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende med virkning fra ansættelsestidspunktet, eller senest når den fornødne anciennitet er optjent.

Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige lønindkomst. Arbejdsgiveren skal betale 2/3, og lærlingen skal selv betale 1/3 af bidraget.

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

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bidraget udgør:

Arbejdsgiverbidraget .....8,0 %
Arbejdstagerbidraget .....4,0 %
Det samlede bidrag udgør .....12,0 %

5.10.2 Forsikringsydelser til lærlinge

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning har krav på forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelser:

Sundhedsordning

Invalidesum på 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.

Dødsfaldssum på 100.000 kr.

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for finansiering af ordningen, ligesom ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, jf. bilag 20.

5.10.3 ATP

Lærlinge er omfattet af ATP-loven.

6. Sygdom og barsel

6.1 Betaling ved sygdom

Betalingen for sygedage, der kan kræves dokumenteret ved lægeattest - uden udgift for lærlingen - eller på anden med virksomheden aftalt måde, er de i denne §'s stk. 5 (lønforhold).

6.2 Børns sygdom

Lærlinge kan, når det er nødvendigt, få fri til pasning af syge hjemmeværende børn/barn under 14 år.

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

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af lærlingens arbejdsdag, og lærlingen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes betaling svarende til lærlingens sygdomsbetaling pr. time under forudsætning af, at den dokumentation, virksomheden kræver, foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har lærlingen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb aconto svarende til en dagløn fra sin feriefri/fritvalgsordning.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Lærlinge med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men lærlinge kan få udbetalt et acontobeløb fra sin feriefri/fritvalgsordning.

Fravær på grund af barns sygdom regnes som lærlingens eget sygefravær ved forlængelse af uddannelsestiden, i henhold til Lov om Erhvervsuddannelse § 58.

Frihed ved barns hospitalsindlæggelse

Til lærlinge indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Det er en forudsætning, at sådanne medarbejdere har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Lærlingen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Betaling svarende til den pågældende lærlings personlige timeløn, jf. stk. 5.

Såfremt virksomheden ikke er berettiget til refusion fra medarbejderens hjemkommune, kan TEKNIQ Arbejdsgiverne beslutte at refundere virksomhedens udgift.

6.3 Barsel

Lærlinge er ved graviditet, barsel, fædre- samt forældreorlov omfattet af gældende Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

6.4 Børneomsorgsdage

Bilag 26 gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020.

Pr. 1. januar 2021 gælder:

Lærlinge med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Lærlinge kan højest afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdage afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin fra fritvalgs/feriefridagskonto jf. § 17.10.2, i det omfang der er dækning på kontoen.

7. Udearbejde

7.1 Arbejde uden for virksomheden

Med virksomhedens hjemsted (faste adresse) som udgangspunkt ved beregning af udearbejde gælder følgende:

I afstand til arbejdspladsen indtil og med 14 km i luftlinje fra virksomheden betales ikke rejsetid og transportudgifter, når lærlingene efter aftale skal møde på arbejdspladsen til den i virksomheden fastsatte arbejdstids begyndelse.

Hvor geografiske forhold bevirker, at den nærmeste vej fra virksomheden til arbejdsstedet forøges med mere end 2 km i forhold til luftlinjen, måles afstanden ad nærmest farbare vej mellem virksomheden og arbejdsstedet.

Ved tilkaldelse fra arbejdspladsen - til virksomhedens hjemsted eller anden arbejdsplads - skal medgået tid og transport betales af virksomheden. Når afstanden fra virksomheden til arbejdspladsen er mere end 14 km i luftlinje, skal rejsetid og transportudgifter (uanset lærlingens bopæl) betales af virksomheden - i alle tilfælde regnet fra virksomhedens adresse til arbejdsstedet og ad den for virksomheden billigste rute med godtgørelse for offentlige transportmidler og med en betaling for rejsetiden.

I de sidste 3 halvår af uddannelsestiden pr. time .....kr. 28,80
I den forudgående del af uddannelsestiden pr. time.....kr. 17,80

8. Cykler, motorkøretøj

8.1 Anvendelse af eget køretøj

De i § 14, stk. 6 (virksomhedens køretøj), 8 og 9 nævnte bestemmelser er også gældende for lærlinge.

Hvor lærlinge efter aftale med virksomheden anvender egne cykler, og der for virksomheden er truffet aftale med elektrikerne om cykelgodtgørelse, gælder denne aftale også for lærlinge, medmindre virksomheden påtager sig vedligeholdelsen af cyklerne.

9. Ferie

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på læreforholdet.

9.1 Ferie med løn og ferietillæg

Lærlingen holder ferie med løn i henhold til § 17 stk. 5 tillagt ferietillæg på 1% af den løn, der er indtjent i ferieåret.

9.1.1 Feriegodtgørelse ved fratræden

Ferietillæg, der udbetales til lærlingen før ferien holdes, kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Ved fratræden udgør feriegodtgørelsen 12,5% af den samlede løn. Ved beregningen ses bort fra feriefridags- og fritvalgsopsparing og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige eller som ikke er vederlag for udført arbejde.

Grundlaget for beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg følger i øvrigt ferielovens bestemmelser.

Feriegodtgørelsen indberettes til feriepengeinfo iht. Ferieloven eller indbetales til Feriekonto efter § 16 stk. 7 og 8.

TEKNIQ Arbejdsgivernes indestår for feriegodtgørelsens udbetaling iht. Feriegarantiordningen.

9.2 Ferieår og optjening af ferie

Gældende til den 31. august 2020:

Ferie, som lærlingen har optjent i 2018 samt fra j. januar 2019 til 31. august 2019 eller som er blevet tildelt efter ferielovens § 9 afholdes iht. reglerne i ferieloven samt EOK 2017 – 2020.

Fra 1. september 2020 gælder følgende:

Lærlingen optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dag for hver måneds ansættelse i ferieåret.

Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august.

Ferien kan holdes i ferieafholdelsesperioden, som udgør ferieåret tillagt 4 måneder, hvorved ferieafholdelsesperioden går fra 1. september til 31. december året efter jf. § 16, stk. 2.

9.2.1 Særlige ferierettigheder for lærlinge

Lærlinge har ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter, at læreforholdet er påbegyndt. Virksomheden betaler løn under ferien i det omfang, lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

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

Er læreforholdet påbegyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Hovedferieperioden udgør perioden fra 1. maj til 30. september.

9.3 Afholdelse af ferie

Lærlingen har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng i hovedferieperioden.

Øvrige feriedage skal ligeledes gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives i form af enkelte feriedage.

Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives lærlingene ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte lærling kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

Virksomheden fastsætter efter forhandling med lærlingen, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. Virksomheden skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lærlingens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lærlingens ønske om, at hovedferien holdes i lærlingens barns skolesommerferie.

Virksomheden skal så tidligt som muligt meddele lærlingen, hvornår ferien skal holdes. Virksomheden skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage med mindre særlige omstændigheder, hindrer dette.

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en lærling, som ikke har været fuld beskæftiget i ferieåret, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

9.4 Overførsel af ferie

Lærlingen og virksomheden kan aftale, at optjent ferie overføres til efterfølgende ferieår efter § 16, stk. 6.

10. Øvrige fridage

10.1 Søgnehelligdage, 5. juni og 24. december

1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) er hele fridage for lærlinge.

Betalingen for søgnehelligdage, 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) er - såfremt disse falder på en arbejdsdag - den i denne §'s stk. 5 (lønforhold) anførte.

Der ydes ikke betaling for søgnehelligdage, som falder på dage, hvor der normalt ikke arbejdes i virksomheden, og som derfor ikke giver anledning til afkortning af den normale løn i den pågældende uge.

10.2 Feriefridage og Fritvalgsordning for lærlinge

Bilag 26 gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020.

Pr. 1. januar 2021 gælder:

Fritvalgsordning

Af den ferieberettigede løn opsparer lærlinge på en fritvalgs- og feriefridagskonto nedenstående procentopsparinger.

Hensigten med opsparingsordningen er at give lærlinge mulighed for at vælge mellem højere betaling på pension eller løn samt finansiering af feriefridage.

Feriefridage

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

Feriefridagene placeres efter aftale eller varsles efter Ferielovens regler om restferie. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår end 5.

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

For alle lærlinge oprettes der en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling af den ferieberettigede løn henlægger:

	1. januar 2021	1. marts 2021	1. marts 2022
Feriefridage	2,25 %	2,25 %	2,25 %
Fritvalgsordning:	5,25 %	6,25 %	7,25 %
Samlet opsparing i alt:	**7,50 %**	**8,50 %**	**9,50 %**

Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af opsparingen, idet feriegodtgørelse er indeholdt heri

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales aconto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

Der kan ved aftale om afholdelse af børneomsorgsdage, børns lægebesøg samt barns 2. sygedag udbetales et acontobeløb fra fritvalgs/feriefridagskontoen, såfremt lærlingen ønsker det. Udbetalingen kan dog aldrig overstige det opsparede beløb.

Den enkelte lærlings konto for feriefridage og fritvalgsordning opgøres, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i optjeningsåret med mindre, den enkelte lærling inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – i stedet for udbetaling indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

Såfremt lærlingen fratræder eller overgår til anden ansættelse i samme virksomhed, sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommende lønudbetaling.

10.3 Session

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelsen til session at meddele virksomheden, hvornår sessionen finder sted. Betalingen for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i denne §'s stk. 5 (lønforhold) anførte.

11. Værktøj, værnefodtøj

11.1 Værktøj og værnemidler

De i § 18 nævnte bestemmelser er også gældende for lærlinge.

12. Tvistigheder – Forhandlingsregler

12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at tvistigheder mellem lærling og virksomhed om uddannelsesforhold eller bestemmelser for lærlinge i øvrigt, som indbringes af lærling eller virksomhed eller forelægges af elektrikerfagets faglige udvalg, bør søges løst ved organisationernes medvirken, forinden sagen evt. rejses i Tvistighedsnævnet, jf. Erhvervsuddannelsesloven og bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Sagen behandles mellem organisationerne, evt. ved et møde mellem parterne i læreforholdet og repræsentanter for organisationerne.

Andre bestemmelser

§ 18 Værktøj, værnefodtøj

1.

Virksomheden har pligt til at stille fornødent værktøj til rådighed, og værktøjet skal være i god stand. Elektrikerne skal værne om det udleverede værktøj og drage omsorg for dets vedligeholdelse, herunder sørge for, at skadet værktøj om fornødent hjemsendes til reparation. Virksomhederne vil udlevere værktøjstasker til håndværktøj til elektrikerne ved reparationsarbejde.

2.

Virksomheden udleverer værnefodtøj – sikkerhedssko eller sikkerhedstræsko – til elektrikere og lærlinge og afholder de hermed forbundne udgifter. Elektrikere og lærlinge skal værne om fodtøjet og sørge for normal renholdelse og vedligeholdelse. Reparation betales af virksomheden efter forud truffet aftale.

Hvor der er risiko for fodskader, jf. Bekendtgørelse om brug af personlige værnemidler af 15. december 2010, er de ansatte forpligtede til at anvende det udleverede værnefodtøj.

Fornyelse af nedslidt eller ødelagt værnefodtøj, der ikke længere opfylder sit formål, skal aftales med virksomheden. Nedslidt eller ødelagt fodtøj skal afleveres til virksomheden og destrueres.

Værnefodtøj i henhold til nærværende aftale skal ikke afleveres ved afgang fra virksomheden, men forudsættes medtaget til brug i nyt ansættelsesforhold.

I de første 3 måneder af et ansættelsesforhold er virksomheden ikke forpligtet til at udlevere værnefodtøj, medmindre det følger af ovenstående bekendtgørelse om anvendelse af værnefodtøj, hvor der er risiko for fodskader.

§ 18a Nyoptagne virksomheder

1.

Virksomheder, som ved deres optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne har overenskomst med Dansk El-Forbund, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Elektrikeroverenskomsten fra tidspunktet, hvor tilpasningsforhandlingerne er afsluttet, jf. stk. 2.

2.

Der kan snarest efter virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne optages tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Tilpasningsforhandlingerne skal være afsluttet senest 2 måneder efter det tidspunkt, TEKNIQ Arbejdsgiverne har meddelt Dansk El-Forbund om medlemsoptagelsen.

Lokalaftaler – der indgås i forbindelse med tilpasningsforhandlinger – vil efter den hidtidige overenskomsts udløb være omfattet af § 5 i Elektrikeroverenskomsten.

Øvrige lokalaftaler vil fra start være omfattet af § 5 i Elektrikeroverenskomsten.

Såfremt der ikke af overenskomstparterne tages initiativ til tilpasningsforhandlinger, vil Elektrikeroverenskomsten fra tidsfristens udløb være gældende i sin helhed.

3.

Virksomheder, som ved deres optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne ingen overenskomst eller lokalaftale har med Dansk El-Forbund, omfattes af Elektrikeroverenskomsten fra optagelsestidspunktet, jf. dog de særlige regler om pensionsbestemmelser.

4. Pensionsoptrapning

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen i TEKNIQ Arbejdsgiverne ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for Elektrikeroverenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til Dansk El-Forbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag – se § 9.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssigt bidrag.

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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes indenfor perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Såfremt der i virksomheden i forvejen findes en firmapensionsordning, nedtrappes denne i samme takt som PensionDanmark-pensionen indføres.

Det skal fremgå af ansættelsesblanketten, at pensionsbetalingen er omfattet af en optrapningsordning.

5. Bidrag til fritvalgsordningen, optrapning

1.
Det i §15, stk. 1 fastsatte bidrag til SH-/fritvalgskontoen er sammensat på følgende måde:

	SH- og feriefridage	**Fritvalgsordning**	**SH-/fritvalgs-opsparing i alt**
1. marts 2020	6,2 %	4,0+1 %	11,2 %
1. marts 2021	6,2 %	4,0+2 %	12,2 %
1. marts 2022	6,2 %	4,0+3 %	13,2 %

2.
Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 15, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

3.
Virksomhederne kan i lønnen jf. § 9 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen § 15, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint.

4.
Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til SH-konto/fritvalgsordning efter § 15, stk. 1, fraregnet den nuværende opsparing til SH- og feriefridage på 6,2 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 15, stk. 1.

5.
For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Dansk El-Forbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. heraf i bidrag til SH-/fritvalgsordningen.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

6.
En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgsordning.

7.

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

6. Bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, optrapning

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til El-installationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. Bilag 21, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Dansk El-Forbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 19 Indholdsfortegnelse til funktionærlignende ansættelsesforhold

Samarbejdet 77
Samarbejde og klubber 77
Valg af tillidsrepræsentant 77
Tillidsrepræsentantens virksomhed 77
Tillidsrepræsentantens ophør 77
Lokale kutymemæssige aftaler 77
Ansættelse og beskæftigelsens længde 78
Minimalerstatning 79
Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang 79
Lønbestemmelse 79
Feriefridage/Fritvalgsordning 79
Pension 80
Arbejdstid 80
Overarbejde 80
Sygdom 81
Barsel 81
Ferie 81
Projektansættelse 82
Akkordarbejde 82
Værktøj, værnefodtøj 82
Cykler, motorkøretøjer 82
Efter- og videreuddannelse 82
Konfliktregler 82
Lærlingebestemmelser 82

§ 19 Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

Aftalen indgås som en selvstændig udfyldende lokalaftale, der træder i stedet for den "normale" timelønsoverenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund.

Aftalen følger visse af funktionærlovens bestemmelser og udvalgte bestemmelser fra Elektrikeroverenskomsten. Aftalen gør ikke elektrikerne til funktionærer.

Aftalen skal indgås for hele virksomheden eller for geografisk adskilte afdelinger, jf. hidtidig fagretlig praksis.

På tilsvarende vis kan der efter drøftelser med tillidsmanden indgås aftale for selvstændige afdelinger i virksomheden, hvor der beskæftiges mindst 5 elektrikere. Såfremt aftalen ønskes indgået for afdelinger med mindre end 5 elektrikere, kan der søges dispensation i organisationerne.

Aftalen omfatter alle, der har været ansat i virksomheden/afdelingen i 12 måneder. Elektrikere med mindre end 12 måneders anciennitet er ligeledes omfattet af nærværende lokalaftale, men med opsigelsesvarsel efter Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2.7 og 8.

I virksomheder med mindre end 5 ansatte elektrikere og uden tillidsrepræsentant tilstræbes det, at alle er omfattet af en gældende lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold. Ved ansættelse træffes der individuel aftale, hvorvidt den nyansatte omfattes af lokalaftalen eller Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser.

Aftalen kan af begge parter opsiges med 6 måneders varsel til en måneds udgang. Efter varslets udløb gælder Elektrikeroverenskomstens almindelige regler for ansættelsesforholdet.

Spørgsmål om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan fagretligt behandles, dog kun til et forhandlingsmøde.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, der skal bruges ved aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår (bilag 5).

Samarbejdet

Samarbejde og klubber

Identisk med afsnittet om Samarbejde og Klubber

Valg af tillidsrepræsentant

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 1.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 2.

Tillidsrepræsentantens ophør

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 3.

Det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for elektrikeren.

Lokale kutymemæssige aftaler

Øvrige lokale kutymemæssige aftaler, der ikke følger af nærværende lokalaftale kan opsiges efter Elektrikeroverenskomstens § 5, stk. 3, 4 og 5.

Ansættelse og beskæftigelsens længde

Ansættelsesblanket – indhold som i Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 1. Beskæftigelsens længde – varslerne i Funktionærlovens § 2, dog undtaget stk. 4 og 5. Ancienniteten regnes først efter 12 måneders ansættelse, og gælder da fra den 1. i en kalendermåned.

Ved overgang til en sådan lokalaftale om funktionærlignende ansættelse kan den enkelte elektrikers opsigelsesvarsel ikke blive kortere, end det var for den pågældende elektriker i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2 eller efter individuel månedslønaftale.

Funktionærlovens § 2 (optrykt her)

§ 2. Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.

Stk. 2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,

2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 4. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 5. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

Stk. 6. Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

Stk. 7. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. På funktionærens begæring skal arbejdsgiveren skriftligt oplyse om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 8. Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Stk. 9. Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder. Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit - at bebo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til virksomhedens tarv, er han dog - mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter - berettiget til at kræve familiens bortflytning straks.

Stk. 10. Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.

Minimalerstatning

Funktionærlovens § 3 (optrykt her)

Hvis arbejdsgiveren uberettiget nægter at modtage funktionæren i sin tjeneste eller uberettiget bortviser ham fra tjenesten, og funktionæren ved afbrydelsen har krav på højst 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2, er arbejdsgiveren pligtig til, såfremt almindelige erstatningsregler ikke måtte medføre et større ansvar, at udrede en erstatning svarende til lønnen indtil det tidspunkt, til hvilket den ansatte den pågældende dag lovligt kunne have været opsagt, eller - såfremt han allerede var opsagt - til opsigelsesfristens udløb. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er 3 måneder eller mindre tilbage af denne ansættelse.

Stk. 2. Har funktionæren ved arbejdsgiverens uberettigede afbrydelse af tjenesteforholdet krav på mere end 3 måneders varsel, bliver erstatningen at fastsætte efter de almindelige erstatningsregler. Tilsvarende gælder, hvis funktionæren er tidsbegrænset ansat og der er mere end 3 måneder tilbage af denne ansættelse. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2.

Stk. 3. Denne paragrafs bestemmelser kommer også til anvendelse, når funktionæren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.

Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang

Funktionærlovens § 4 (optrykt her)

Hvis funktionæren uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller forladen af tjenesten har arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder foreligger, mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn.

Lønbestemmelse

Lønnen for den enkelte elektriker aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og elektrikeren i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 1, 2 og 3.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed. Endvidere skal der tages stilling til, om der i lønnen er indeholdt betaling for overarbejde, rejse-og udearbejde samt rådighedsvagt og dermed reelt indgået en aftale om funktionsløn.

Forhandling og eventuel regulering sker individuelt en gang årligt.

Omregningsfaktor fra månedsløn til timeløn er 160,33 timer, for en fuldtidsansat elektriker.

Der sker ikke fradrag i lønnen for helligdage, der falder på elektrikerens normale arbejdsdage. Det samme gælder for 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag).

Feriefridage/Fritvalgsordning

Bilag 26 gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020.

Hensigten med opsparingsordningen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på pension eller løn samt finansiering af feriefridage.

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

Feriefridagene placeres efter aftale eller varsles efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår end 5.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratræden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

For alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten oprettes der en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling af den ferieberettigede løn henlægger:

	1. marts 2020	**1. marts 2021**	**1. marts 2022**
Feriefridage	2,50%	2,50%	2,50%
Fritvalgsordning	5,00%	6,00%	7,00%
Samlet opsparing i alt	**7,50%**	**8,50%**	**9,50%**

Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af opsparingen, idet feriegodtgørelse er indeholdt heri.

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales aconto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at den årlige stigning på 1% i fritvalgsordningen udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling. Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgsordningens muligheder. Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af disse bidrag.

Den enkelte elektrikers konto for feriefridage og fritvalgsordning opgøres, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i kalenderåret med mindre, den enkelte elektriker inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet - eller en del deraf – i stedet for udbetaling indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

Såfremt elektrikeren fratræder eller overgår til ansættelse som timelønnet i samme virksomhed, sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommende lønudbetaling.

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Pension

Bestemmelse i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomstens pensionsregler.

Arbejdstid

Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer. Såfremt arbejdstiden ønskes placeret uden for Elektrikeroverenskomstens normale rammer – for placering af daglig arbejdstid, skal aftale herom træffes lokalt.

Weekendarbejde kan etableres efter Elektrikeroverenskomsten.

Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Honorering/afspadsering af overarbejde aftales lokalt.

Rejse- og udearbejde

Rejse- og udearbejde organiseres og honoreres efter lokal aftale. Ved rejsearbejde i udlandet henvises til Elektrikeroverenskomstens § 14a.

Rådighedsvagt

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales lokalt.

Anm.: Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7

Sygdom

Identisk med Funktionærlovens § 5, dog tilføjet bestemmelse om barns sygdom i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 3.

Funktionærlovens § 5 (optrykt her)

Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.

Stk. 2. *Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.*

Stk. 3. *Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, er arbejdsgiveren pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.*

Stk. 4. *Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.*

Barsel

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 5.

Ferie

Medarbejdere er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov samt de fravigelser, der fremgår af Elektrikeroverenskomstens § 16 (herefter har elektrikeren som udgangspunkt ferie med løn).

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstime. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

TEKNIQ Arbejdsgivernes feriegarantiordning benyttes i henhold til overenskomstens § 16, stk. 6.

Projektansættelse

Elektrikere kan ansættes til konkrete afgrænsede projekter med opsigelsesvarsel efter Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2.7 og 8, men omfattet af nærværende lokalaftale i øvrigt. For projektansættelse kan i øvrigt aftales særlige vilkår.

Akkordarbejde

Akkordaftaler og akkordarbejde er omfattet af Elektrikeroverenskomstens §§ 12 og 12a samt de for virksomheden gældende lokalaftaler. Opsigelsesvarsler under akkordarbejde er de for den enkelte medarbejder gældende individuelle varsler.

Værktøj, værnefodtøj

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 18, stk. 1 og 2.

Cykler, motorkøretøjer

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 14, stk. 8 og 9.

Efter- og videreuddannelse

Identisk med bestemmelserne i afsnittet om Samarbejde og Klubber samt Elektrikeroverenskomstens § 4.

Konfliktregler

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 20.

Lærlingebestemmelser

Identisk med lærlingebestemmelserne i Elektrikeroverenskomstens § 17.

Forhandlingsregler

§ 20 Regler for behandling af faglig strid

1. Lokale forhandlinger

1.

Såfremt der på en virksomhed inden for TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbunds overenskomstområde opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen snarest søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden.

2.

Arbejdsgiveren skal, hvor elektrikernes repræsentanter udtrykker ønske herom, meddele disse, hvilke personer der har fuldmagt til på virksomhedens vegne at træffe bindende aftaler med elektrikerne.

3.

Som en forudsætning for, at en uoverensstemmelse kan indbringes til fagretlig behandling under organisationernes medvirken, skal resultatet af den lokale forhandling herom være nedfældet i skriftlig form og underskrevet af begge parter, forinden den lokale forhandling er afsluttet. De af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund udarbejdede formularer, som af TEKNIQ Arbejdsgiverne stilles til rådighed for virksomhederne, bør anvendes.

2. Mæglingsmøde

1.

Såfremt det ikke ved lokalforhandling lykkes at tilvejebringe enighed, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen med bistand af en mæglingsmand fra henholdsvis TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund. Kravet om mægling skal være fremsat over for den anden organisation senest 6 uger efter, at lokal forhandling er afsluttet, uden at enighed er opnået.

2.

Det i denne §'s stk. 1.3 forudsatte skriftlige referat skal medfølge den klagende parts indberetning til dennes organisation.

3.

Den organisation, der over for den modstående organisation begærer mægling afholdt, skal samtidig med begæringen angive de forhold, hvorom der er uoverensstemmelse, så vidt muligt gennem fremsendelse af det i denne §'s stk. 2.2 nævnte referat – samt, hvor det er muligt, at oplyse, hvem der på organisationens vegne vil deltage i mæglingen. Den modstående organisation meddeler derefter på tilsvarende måde den klagende organisation navnet på sin repræsentant ved mæglingsmødet.

Tid og sted for mæglingsmødets afholdelse aftales mellem organisationernes kontorer.

4.

For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 5 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller ordninger, skal begæring om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 5 angivne opsigelsesfrister.

5.

Mæglingsmøde afholdes så vidt muligt på det arbejdssted, hvor uenigheden er opstået.

6.

Mæglingsmødet skal afholdes uden unødig opsættelse og senest den 15. arbejdsdag efter den modstående organisations modtagelse af mæglingsbegæringen.

Anm.: I sager vedrørende bortvisning henvises til § 20, stk. 6.

7.

Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne under bistand af organisationernes mæglingsmænd, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Hver af organisationerne kan til plenarmøde indkalde de personer, som man anser kan have betydning for sagens belysning. Disse personer har taleret.

8.

Mæglingsmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet, underskriver dette med bindende virkning for parterne på virksomheden og tilstiller hver af disse samt de implicerede organisationer en genpart heraf.

3. Timandsmøde

1.

Opnås der ikke ved mæglingen en løsning af uoverensstemmelsen, er enhver af organisationerne berettiget til at kræve sagen henvist til behandling af et timands-udvalg, bestående af fra 3 - 5 repræsentanter fra TEKNIQ Arbejdsgiverne og fra 3 - 5 repræsentanter fra Dansk El-Forbund.

2.

Begæring om afholdelse af timandsmøde skal, såfremt der ikke ved mæglingsmødet er truffet anden aftale, være den modstående organisation i hænde senest den 20. arbejdsdag efter mæglingsmødets afholdelse.

3.

Timandsmøderne afholdes i København snarest belejligt og senest den 10. arbejdsdag efter begæringens modtagelse. Timandsmøderne kan – hvis TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at det kan have betydning for sagen – afholdes på arbejdsstedet.

4.

Ved timandsmøderne forelægges sagen for timandsudvalget normalt af mæglingsmændene suppleret af repræsentanter for arbejdsgiveren og virksomhedens elektrikere, der har pligt til at være repræsenteret ved mødet.

Efter at sagen er fyldestgørende oplyst ved plenarmøde, skal timandsudvalget søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

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

5.

Over mødets resultat udarbejdes et referat, der underskrives af organisationernes forhandlingsledere.

Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund vedr. overenskomstmæssige aftaler

4. Organisationsmøde

1.

Uoverensstemmelser mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne på den ene side og Dansk El-Forbund på den anden side vedrørende forståelsen af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler af principiel karakter mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund kan direkte forhandles ved organisationsmøder mellem repræsentanter for TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbunds ledelser.

2.

Såfremt TEKNIQ Arbejdsgiverne eller Dansk El-Forbund skønner, at en lokal uoverensstemmelse af den i denne §'s stk. 4.1 nævnte art har en sådan principiel karakter, at den i sagen trufne afgørelse bør blive umiddelbart afgørende for hele det overenskomstområde, som sagen angår, kan organisationen foreslå, at sagen i stedet for at behandles ved mægling og timandsmøde behandles efter reglerne i denne §. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes af den anden part, bliver den at betragte og behandle som en begæring om mægling.

3.

Der optages protokol over organisationsmødets resultat.

4.

Aftaler truffet ved organisationsmøder kan, medmindre andet aftales, tidligst opsiges til udløb sammen med den pågældende overenskomst.

5.

En organisation, der efter 1. juli 2007 agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære sagen behandlet på et organisationsmøde. Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

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

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

5. Faglig voldgift

1.

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 der mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enighed om en sådan fremgangsmåde.

2.

Den organisation, der ønsker et foreliggende, uløst stridsspørgsmål henvist til afgørelse ved voldgift, er forpligtet til at fremsende meddelelsen herom til den modstående organisation, således at meddelelsen er modtaget af denne senest den 15. arbejdsdag efter resultatløs forhandling ved sidste instans i den i henhold til denne §'s afsnit 1 - 4 omhandlede fagretlige procedure.

Den modstående organisation er herefter forpligtet til at meddele sin stilling hertil, således at meddelelse herom er den begærende organisation i hænde senest den 15. arbejdsdag efter meddelelsens modtagelse.

3.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 retsformand og 2 repræsentanter for hver af de stridende parter.

4.

Når enighed foreligger om indbringelse af en sag for en voldgiftsret, udpeger organisationerne deres repræsentanter og udveksler umiddelbart herefter navnene på disse.

5.

Organisationerne udpeger derudover i fællesskab en uden for disse stående retsformand. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en retsformand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen herom skal det oplyses, hvilke personer der under forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

6.

Den valgte eller udpegede retsformand, som må erklære sig villig til at påtage sig hvervet, fungerer som rettens formand og leder dens forhandlinger.

7.

Oplyses det, at et medlem af voldgiftsretten er eller under sagens behandling bliver part af den, skal han vige sit sæde og en suppleant indtræde i hans sted.

8.

Retsmøde skal afholdes snarest – dog tidligst den 10. arbejdsdag efter at voldgiftsrettens medlemmer er udpeget. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

9.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

10.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke er afgjort ved nærværende regler. I afstemningen herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

11.

Opnås der under voteringen ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal retsformanden som opmand alene afgøre stridsspørgsmålet i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de øvrige retsmedlemmers voteringer og i øvrigt inden for de nedlagte påstande.

12.

Opmandens kendelse bør i almindelighed foreligge en uge efter, at sagen er optaget til kendelse, og skal under alle omstændigheder foreligge senest 14 dage efter dette tidspunkt.

13.

Hver af organisationerne har ret til at lade en sekretær overvære ethvert fagretligt møde foranlediget af organisationerne.

6. Sager om bortvisning

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberammelse af den faglige voldgift.

Den organisation, der ønsker en sag om bortvisning videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

7. Arbejdsstandsning

1.

Forinden den i nærværende regler fastslåede behandling af et mellem organisationerne eller deres medlemmer opstået stridsspørgsmål har fundet sted, må der ikke fra nogen af siderne foranlediges arbejdsstandsning af nogen art (blokade, lockout eller strejke).

2.

Nærværende regler indskrænker ikke de to organisationers eller deres medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i en lovligt etableret sympatistrejke eller sympatilockout. Det samme gælder retten til sådan arbejdsstandsning, der omhandles i Regler for behandling af faglig strid (Normen), § 17.

8. Øvrige bestemmelser

1. 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").

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

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

Der er enighed mellem organisationerne om, at disse bestemmelser ikke ændrer retspraksis på området.

Ved bedømmelsen af om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som vejledende elementer, om den selvstændige udøver ledelsesretten ved udførelsen af arbejdet, om den selvstændige er ansvarlig for arbejdets kvalitet, og om den selvstændige er økonomisk ansvarlig og bærer den økonomiske risiko ved arbejdet, og om den selvstændige virksomhed indgår i den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation på arbejdspladsen/-stedet.

Hvor det er uklart, om der er tale om entrepriseforhold eller lønmodtagerlignende forhold, kan Dansk El-Forbund få oplyst navn og CVR-nr. på den/de enkelte underentreprenører, og om muligt hvilken overenskomst der eventuelt er gældende for underentreprenøren.

Stk. 2. Underentrepriseforhold

Virksomhederne bør altid indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for den enkelte entreprises relevante LO-forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet.

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

På opfordring fra Dansk El-Forbund oplyses det, om ovenstående betingelse er indført i underentrepriseaftalen. Dansk El-Forbund kan endvidere i det enkelte entrepriseforhold få oplyst navn og CVR-nr. på den/de enkelte underentreprenører, og om muligt hvilken overenskomst der eventuelt er gældende for underentreprenøren.

Såfremt Dansk El-Forbund konstaterer, at bestemmelsen forsøges omgået, tages dette op i det i punkt 8.4 nævnte udvalg.

Stk.3. Ansættelseskodeks

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

Stk. 4. Social dumping

Parterne har nedsat et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft i elbranchen. Der er udarbejdet et kommissorium for udvalget, som sikrer opfølgning på de foranstående bestemmelser (se Bilag 23).

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

Overenskomstparterne anerkender behovet for, at udenlandske virksomheder får en god introduktion til det danske arbejdsmarked og til "den danske model". Der er derfor enighed om at tilbyde et fælles informationsmøde til udenlandske virksomheder og deres medarbejdere – gerne inden de påbegynder arbejdet i Danmark.

Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler.

Denne aftale afskærer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.

Anm.: Parterne er enige om at revidere Bilag 23 på baggrund af overenskomstfornyelsen.

§ 21 Overenskomstens varighed

1.

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2020, er bindende for undertegnede organisationer, uanset om disses medlemmer skulle være medlemmer af nogen anden organisation, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.

2.

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer, eller disses medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening, forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult, at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne	For Dansk El-Forbund
Henrik Fugmann	**Jørgen Juul Rasmussen**

Bilag

Bilag 1 Rammeaftale

Den månedslønnede elektriker

Ansættelse som månedslønnet elektriker har til formål at øge elektrikerens tryghed i ansættelsen og samtidig knytte den pågældende nærmere til virksomheden.

Ansættelse som månedslønnet elektriker kan aftales med den elektriker, som har udvist en særlig interesse for virksomhedens drift og gennem sine faglige kvalifikationer og egenskaber har bidraget til at styrke virksomheden.

1. Aftaleforhold

1.

Denne aftale er et supplement til den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund.

I alle forhold, der ikke er omtalt i aftalen, gælder bestemmelserne i Elektrikeroverenskomsten.

2. Individuel funktionærlignende ansættelse

Som tillæg til ansættelse som månedslønnet elektriker efter nærværende bilag, kan der aftales individuel funktionærlignende ansættelse efter bilag 1a.

2. Ansættelseskontrakt

1.

Ansættelse som månedslønnet elektriker aftales mellem den enkelte elektriker og dennes arbejdsgiver uden indblanding fra organisationernes side.

Den pågældende elektriker skal have været uafbrudt beskæftiget som elektriker på Elektrikeroverenskomsten i mindst 1 år, før der kan træffes aftale om ansættelse som månedslønnet elektriker.

2.

Ansættelsesforholdet som månedslønnet elektriker skal indgås skriftligt på en ansættelseskontrakt, organisationerne har udarbejdet til formålet (bilag 4). Hvis en sådan ansættelseskontrakt ikke foreligger, gælder Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser for ansættelsesforholdet.

Anm.: Parterne er enige om, at anciennitetskravet gælder i relation til arbejde under Elektrikeroverenskomsten, hvorfor al tidligere erhvervsarbejde under Elektrikeroverenskomsten indgår i anciennitetsberegningen – og ikke kun den aktuelle virksomhedsansættelse.

Anm.: Ved rejsearbejde i udlandet udfærdiges særlig aftale, jf. Elektrikeroverenskomsten § 14a.

Anm.: Implementering af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7.

3. Ansættelsesvilkår

1.

Den månedslønnede elektriker tiltræder stillingen med virkning fra den første i en måned.

2. Opsigelse

Anciennitet regnes fra tidspunktet for indgåelse af aftalen som månedslønnet elektriker. Eventuel læretid og beskæftigelse som timelønnet elektriker tæller således ikke med.

3.

Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere, end de var for den pågældende elektriker i henhold til overenskomstens § 6 ved overgang til månedslønnet elektriker.

4.

Hvis den månedslønnede elektrikers kontrakt ophæves, men den pågældende forbliver i virksomheden som timelønnet elektriker, opgøres ancienniteten herefter fra ansættelsens start i virksomheden, i henhold til overenskomstens § 6.

5.

Bestemmelserne i Funktionærlovens § 2, § 2b og § 4 – er gældende for ansættelsesforhold for månedslønnede elektrikere og optrykt her:

§ 2.

Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler. Det samme gælder ved ophør af en tidsbegrænset arbejdsaftale før tidspunktet for arbejdsaftalens udløb.

Stk. 2. Opsigelse fra arbejdsgiverens side skal ske med mindst

1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,

2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

Stk. 3. Opsigelsesvarslet i stk. 2, nr. 2, forhøjes med 1 måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 4. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 1 måned, finder reglen i stk. 2, nr. 1, ikke anvendelse.

Stk. 5. Såfremt arbejdsgiveren godtgør, at ansættelsen er sket på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder, skal opsigelse fra arbejdsgiverens side ske med mindst 14 dages varsel.

Stk. 6. Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet aftale om, at arbejdsforholdet er af rent midlertidig karakter og ikke vedvarer ud over 1 måned eller arbejdsforholdet er på prøve og ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigelsesvarsel fra funktionærens side under forudsætning af, at opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side forlænges tilsvarende.

Stk. 7. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 2, 3 og 6 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe. På funktionærens begæring skal arbejdsgiveren skriftligt oplyse om årsagen til afskedigelsen.

Stk. 8. Såfremt en funktionær fortsætter i en virksomhed, efter at den har skiftet ejer, skal den tid, funktionæren har haft ansættelse i virksomheden som funktionær før ejerskiftet, medregnes ved beregningen af ansættelsestiden.

Stk. 9. Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder. Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit - at bebo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til virksomhedens tarv, er han dog - mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter - berettiget til at kræve familiens bortflytning straks.

Stk. 10. Ovennævnte regler viger for organisationernes varslingsbestemmelser i tilfælde af lovlig varslet arbejdsstandsning.

§ 2 b

Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

Stk. 2. Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 4.

Hvis funktionæren uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller forladen af tjenesten har arbejdsgiveren, medmindre særlige omstændigheder foreligger, mindst krav på en erstatning svarende til en halv måneds løn.

Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

Ved ophør som tillidsrepræsentant henvises til Elektrikeroverenskomstens § 3, stk. 7, dog således at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for elektrikeren.

4. Løn

1. Lønfastsættelse

Lønnen for månedslønnede elektrikere aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og elektrikeren uden indblanding fra organisationernes og deres medlemmers side. Ved lønfastsættelse skal der tages hensyn til faglig dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende.

2. Lønudbetaling

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til disposition senest den sidste hverdag i hver måned. Lørdag regnes i denne forbindelse ikke som hverdag. Lønnen udbetales ved indsætning på elektrikerens konto i et pengeinstitut.

3. Lønspecifikation

Lønspecifikationen skal indeholde oplysninger om, hvor meget af udbetalingen der falder på akkord, tidløn, overtidsbetaling m.v., samt hvilke fradrag der er foretaget til skat, ATP, AMB, AMP m.v.

4. Timeregnskabssedler

Timeregnskabssedlerne skal være virksomheden i hænde ved arbejdstids begyndelse hver mandag morgen. Hvis timeregnskabssedlerne ikke foreligger rettidigt, er virksomheden berettiget til at udbetale et passende acontobeløb. Den endelige afregning finder da sted ved den efterfølgende lønudbetaling.

5. Tillægsydelser

Tillægsydelser, f.eks. overtidstillæg, der indtjenes i den uge, hvor lønudbetaling finder sted og ugen før, er til disposition ved førstkommende lønudbetaling herefter. Akkordoverskud udbetales dog altid i henhold til overenskomstens § 12.1 og 12.2.

6. Kritik

Virksomheden skal fremføre evt. kritik af opgørelsen på timeregnskabssedlerne senest på lønudbetalingsdagen.

7. Omregningsfaktor fra månedsløn til timeløn

Omregningsfaktoren fra månedsløn til timeløn er 160,33.

Løn for brudte måneder, f.eks. ved fravær p.g.a. ferie eller frihed, beregnes som et fradrag i månedslønnen med den anførte omregningsfaktor for hver fraværstime.

8. Lønregulering

Løn til månedslønnede elektrikere reguleres i henhold til overenskomstens bestemmelser.

9. Genansættelse

Den månedslønnede elektrikers kontrakt udløber, når den pågældende ophører i virksomheden. Optjent anciennitet bortfalder ved arbejdsophør. Ved genansættelse ansættes den pågældende som timelønnet elektriker.

5. Akkordarbejde

1.

Den beregnede timeløn benyttes ved udregning af akkordforskud. Omregningsfaktoren fra månedsløn til timeløn er 160,33.

6. Ferie, søgnehelligdage og feriefridage/fritvalgsordning

1.

Den månedslønnede elektriker har løn på søgnehelligdage, beregnet på baggrund af sædvanlig månedsløn.

2.

Den månedslønnede elektriker får løn under ferie, beregnet på baggrund af sædvanlig månedsløn. Derudover ydes et ferietillæg på 1%, af løn optjent i ferieåret og udbetales iht. ferieloven og overenskomstens § 16, stk. 3.

3.

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstime. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

4.

Den månedslønnede elektriker kan forud for et optjeningsårs begyndelse kræve feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår, dog kun med 12%.

5.

Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse efter gældende regler. TEKNIQ Arbejdsgivernes feriegarantiordning benyttes i henhold til overenskomstens § 16, stk. 6.

6.

Bilag 26 gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020.

Hensigten med opsparingsordningen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på pension eller løn samt finansiering af feriefridage.

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

Feriefridagene placeres efter aftale eller varsles efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår end 5.

Såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratræden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

For alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten oprettes der en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling af den ferieberettigede løn henlægger:

	1. marts 2020	**1. marts 2021**	**1. marts 2022**
Feriefridage	2,50%	2,50%	2,50%
Fritvalgsordning	5,00%	6,00%	7,00%
Samlet opsparing i alt	**7,50%**	**8,50%**	**9,50%**

Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af opsparingen, idet feriegodtgørelse er indeholdt heri.

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales aconto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at den årlige stigning på 1% i fritvalgsordningen udbetales løbende sammen med lønnen. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling. Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgsordningens muligheder. Såfremt der sker løbende udbetaling af bidrag til fritvalgsordningen, skal der ikke beregnes feriegodtgørelse/ferietillæg af disse bidrag.

Den enkelte elektrikers konto for feriefridage og fritvalgsordning opgøres, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i kalenderåret med mindre, den enkelte elektriker inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet - eller en del deraf – i stedet for udbetaling indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

Såfremt elektrikeren fratræder eller overgår til ansættelse som timelønnet i samme virksomhed, sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommende lønudbetaling.

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

7. Sygdom

1.

Den månedslønnede elektriker har ret til løn under fravær pga. sygdom beregnet på baggrund af sædvanlig månedsløn.

2.

Den månedslønnede elektriker kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende har fået løn under sygdom i i alt 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den månedslønnede elektriker endnu er syg. Opsigelsen er gyldig, selv om den pågældende er vendt tilbage til arbejdet inden opsigelsesvarslets udløb.

3.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 6, stk. 2.9 finder ikke anvendelse for aftaler om månedslønnede elektrikere.

8. Regler for behandling af faglig strid

1.

Indgåelse af ansættelseskontrakt som månedslønnet elektriker forudsætter, at parterne er enige herom. Krav om indgåelse af ansættelseskontrakt som månedslønnet elektriker kan derfor ikke fagretlig behandles.

2.

Når ansættelseskontrakten er indgået, skal uoverensstemmelser, hvis en af parterne forlanger det, fagretlig behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser om behandling af faglig strid.

Bilag 1a Individuel funktionærlignende ansættelse

Ansættelse kan ske efter aftale mellem den enkelte elektriker og virksomheden uden indblanding fra organisationerne side. For at kunne blive ansat som individuel funktionærlignende ansat efter Bilag 1a, skal elektrikeren have mindst 1 års anciennitet i virksomheden, og have været beskæftiget på Elektrikeroverenskomsten i mindst 4 år, inden for de sidste 5 år.

Ved nyansættelse i anden virksomhed

Hvis elektrikeren har været ansat i en virksomhed i mindst 1 år på individuelle, funktionærlignende vilkår efter Bilag 1a, kan elektrikeren ansættes på individuelle, funktionærlignende vilkår efter Bilag 1a i en anden virksomhed.

For ansættelsen gælder funktionærloven.

Anm.: Funktionærlovens §§ 7, stk. 1 og 2 og 20 er ikke gældende.

Ansættelsesforholdet som funktionærlignende elektriker i henhold til bilag 1a skal indgås skriftligt på en ansættelseskontrakt, som organisationerne har udarbejdet til formålet (bilag 4a).

Med ansættelse som individuel funktionærlignende elektriker kan følgende aftales:

Lønfastsættelse

Der kan indgås aftale om funktionsløn/jobløn. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed. Ligeledes skal det fremgå, om der i lønnen er indeholdt betaling for overarbejde, og rådighedsvagt og dermed indgået en aftale om funktionsløn.

Aftalen skal stå i rimeligt forhold til den hidtidige løn, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan fagretligt behandles efter overenskomstens § 20.

Rejse- og udarbejde

Parterne er enige om at betaling for rejsetid kan aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Ophævelse/opsigelse af individuel funktionærlignende ansættelse med forbliven i virksomheden

Hvis den individuelle funktionærlignende ansattes kontrakt ophæves/opsiges, men den pågældende forbliver i virksomheden som timelønnet elektriker, opgøres anciennitеten herefter fra ansættelsens begyndelse i virksomheden i henhold til overenskomstens § 6.

Hvis den individuelle funktionærlignende ansattes kontrakt ophæves/opsiges, men den pågældende forbliver i virksomheden som månedslønnet elektriker eller funktionærlignende ansættelse efter Elektrikeroverenskomstens § 19, opgøres ancienniteten for den ubrudte ansættelsesperiode hvor ansættelsesforholdet har været omfattet af en funktionærlignende ansættelse efter Elektrikeroverenskomstens § 19 eller månedslønnede elektriker.

Anm.: Eventuel læretid og beskæftigelse som timelønnet elektriker tæller således ikke med.

Opsigelse

Opsigelse til fratræden følger af funktionærlovens § 2, og skal ske skriftligt fra begge parters side.

Godtgørelse efter funktionærlovens § 2a

Retten til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a opnås alene på baggrund af anciennitet erhvervet efter ansættelse omfattet af bilag 1a. Hvis betingelserne for betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a er til stede ved overgang fra funktionærlignende ansættelse til anden ansættelse eller fratræden skal der ske udbetaling.

Bilag 2 Protokollat om implementering af Ligelønsloven

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen

fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk El-Forbund TEKNIQ

Bilag 2a Protokollat om etablering af ligelønsnævn

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

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

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

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, medmindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Glostrup, den 10. marts 2010

Bilag 3 Ansættelsesblanket

Ansættelsesblanket

Ansættelsen sker i h.t. Elektrikeroverenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund*)

Virksomhedens navn *)		CVR-nr.*)
Adresse*)		
Postnr. By*)	Tlf.nr.	E-mail
Den ansattes navn)*	Cpr.-nr.*)	
Adresse*)		
Postnr. By *)	Tlf.nr.	E-mail
Bopælskommune	Udlært den	Fag
Titel eller kortfattet beskrivelse af arbejdet *)		
Fagforbund	Reg.nr. og kt.nr. i pengeinstitut	
Ansat fra den *)	Hvis ansættelsen er tidsbegrænset angives fratrædelsesdato	
Hvis ansættelsen er opgavebegrænset angives projekt og forventet varighed		

Ansættelsessted

☐ Ved ansættelse på overnævnte adresse
Ved ansættelse i afdeling/ filial - angiv adresse
Ved ansættelse på arbejdsplads -angiv adresse
Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. pr. time)*
Lønnen udbetales ☐ Hver 14. dag bagud, jf. Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 9. ☐ Månedsvis bagud, jf. Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 10.
Med hensyn til betaling for overarbejde, rejse- og vejtid m.v. henvises til Elektrikeroverenskomsten*). På virksomheden kan forekomme akkordarbejde i h.t. Elektrikeroverenskomsten *).
Anmeldelse af sygdom/fravær skal ske i h.t. gældende regler evt. virksomhedsregler. Helbredsforhold oplyst ved ansættelsens start
Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. Elektrikeroverenskomstens regler herom
Evt. specielle aftaler

Kun for nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne vedr. optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomstens § 18a.
(Obs: Kræver henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne)

☐ Ansættelsen er omfattet af optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomsten § 18a. Kopi af aftalen udleveres til medarbejderen.

Virksomhedens underskrift	Den
Ansættelsesblanket modtaget	Den

Punkter markeret med *) i denne ansættelsesblanket er minimumsbestemmelserne i h.t. EF-Direktiv nr. 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten.

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

TEKNIQ-blanket nr. 211015

Bilag 4 Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker

Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker

Ansættelsen sker i h.t. rammeaftale indgået mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund for månedslønnede elektrikere.
Rammeaftalen er et bilag til den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund.

Undertegnede virksomhed		CVR-nr.
Adresse		
Postnr. By	Tlf.nr.	E-mail
Ansætter herved (navn)	Cpr.nr.	
Adresse		
Bopælskommune	E-mail	Fag
Fagforbund	Reg.nr. og kt.nr. i pengeinstitut	
Ansættes som månedslønnet elektriker fra den	Hvis ansættelsen er tidsbegrænset angives fratrædelsesdato	
Hvis ansættelsen er opgavebegrænset angives projekt og forventet varighed		

Ansættelsessted

☐ Ved ansættelse på overnævnte adresse
Ved ansættelse i afdeling/ filial - angiv adresse
Ved ansættelse på arbejdsplads -angiv adresse
Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. pr. måned
Lønnen skal være til disposition senest den sidste hverdag i hver måned. Lørdag regnes i denne forbindelse ikke som hverdag.
Med hensyn til betaling for overarbejde, rejse- og vejtid mv. henvises til Elektrikeroverenskomsten. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde i h.t. Elektrikeroverenskomsten.
Anmeldelse af sygdom/fravær skal ske i h.t. gældende regler evt. virksomhedsregler.
Helbredsforhold oplyst ved ansættelsens start:
Opsigelsesvarsler følger Funktionærloven, jf. Rammeaftalens bestemmelser.
120-dages reglen Den månedslønnede elektriker kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende har fået løn under sygdom i alt i 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder. Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den månedslønnede elektriker endnu er syg. Opsigelsen er gyldig, selv om den pågældende er vendt tilbage til arbejdet inden opsigelsesvarslets udløb.
Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. Elektrikeroverenskomstens regler herom.
Evt. specielle aftaler

Kun for nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne vedr. optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomstens § 18a.
(Obs: Kræver henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne)

☐ Ansættelsen er omfattet af optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomsten § 18a. Kopi af aftalen udleveres til medarbejderen.

Virksomhedens underskrift	Den

Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt, og forannævnte ansættelsesvilkår anerkendes

Medarbejderens underskrift	Den

Denne ansættelsesblanket opfylder minimumsbestemmelserne i h.t. EF-direktiv nr. 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten.

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

TEKNIQ-blanket nr. 211.020

Bilag 4a Ansættelseskontrakt for individuel funktionærlignende ansatte elektrikere

Ansættelseskontrakt for individuel funktionærlignende ansatte elektrikere iht. Elektrikeroverenskomstens bilag 1 og 1a

1. Undertegnede virksomhed	CVR-nr.
Adresse	
Postnr. By	Tlf.nr.
E-mail	
Ansætter herved (navn)	Cpr.nr.
Adresse	
Postnr. By	Tlf.nr.
E-mail	

2. Som (titel/stilling)

3. Ansættelsessted

☐ Ovennævnte adresse:

Ved ansættelse i afdeling/ filial - angiv adresse

Ved ansættelse på arbejdsplads - angiv adresse

Andet:

4. Ansat fra:	Evt. til (hvis tidsbestemt):

5. Der tilkommer medarbejderen ferie med løn/feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferieloven.

6. Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet kan aftales som prøvetid, og i denne kan opsigelse finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag.

Aftalt prøvetid: ☐ Ja ☐ Nej

Ansættelsesforholdet kan derefter opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.
Af virksomheden kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder
- med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter.

Opsigelse efter prøvetidens udløb skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde sidste dag i måneden.

120-dagesreglen

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsel er det en aftale, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser alle er opfyldt:
Medarbejderen skal inden for de seneste forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt

- Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage
- Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ-blanket nr.xxxxxxx

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Ansættelseskontrakt for individuel funktionærlignende ansatte elektrikere iht. Elektrikeroverenskomstens bilag 1 og 1a

7. Funktionsløn/joblon

Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. pr. måned eller kr. pr. time

og vil blive udbetalt hver ☐ måned ☐ 14. dag

Der kan indgås aftale om funktionsløn/jobløn. Ved en sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Aftalen skal stå i rimeligt forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan fagretligt behandles efter overenskomstens § 20.

Ovenstående løn betragtes som funktionsløn/jobløn ☐ Ja ☐ Nej

Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. Elektrikeroverenskomstens regler.

7A. Rejse- og udearbejde:

Betaling for rejse- og udearbejde kan afregnes iht. individuel aftale.

Individuel aftale: ☐ Ja ☐ Nej

Det er individuelt aftalt, at:

8. Sygefravær

Ved sygefravær anmeldes dette iht. gældende regler eller virksomhedens retningslinier.

9. Specielle aftaler:

10. For nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne vedr. optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomstens § 18a

☐ Ansættelsen er omfattet af optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomsten § 18a. Kopi af aftalen udleveres til medarbejderen.

Dato	Virksomhedens underskrift

Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.

Dato	Medarbejderens underskrift:

11. Senere kontraktændringer (der underskrives og dateres af parterne - senest 1 måned efter ikrafttræden):

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ-blanket nr. xxxxxx

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Bilag 5 Ansættelsesblanket efter Elektrikeroverenskomstens § 19

Ansættelsesblanket efter Elektriker-overenskomstens § 19

Ansættelsen sker i henhold til indgået aftale om funktionærlignende ansættelse efter Elektrikeroverenskomstens § 19*).

Undertegnede virksomhed *)		CVR-nr. *)
Adresse*)		
Postnr. By*)	Tlf.nr.	E-mail
Ansætter herved (navn)*	Cpr.-nr. *)	
Adresse *)	E-mail	
Postnr. By		
Bopælskommune	Udlært den	Fag
Fagforbund	Reg.nr. og kt.nr. i pengeinstitut	
Titel eller kortfattet beskrivelse af arbejdet *)		
Dato for ansættelse i virksomheden *)	Dato for overgang til varsel efter funktionærlovens § 2	

Opsigelsesvarsler *)

- De første 12 måneder af ansættelsesforholdet opsigelsesvarsel efter Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2.7.
- Efter 12 måneders ansættelse påbegyndes anciennitet og opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2, dog undtaget stk. 4 og 5.
- Under projektansættelse gælder opsigelsesvarsler i Elektrikeroverenskomsten.
Hvis ansættelsen er tidsbegrænset angives fratrædelsesdato *)
Hvis ansættelsen er projektbegrænset angives projekt samt forventet varighed *):
☐ Ved ansættelse på overnævnte adresse
Ved ansættelse i afdeling/ filial - angiv adresse *)
Ved ansættelse på arbejdsplads - angiv adresse *)

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ-blanket nr. 211160

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Ansættelsesblanket efter Elektriker-overenskomstens § 19

Løn og lønperiode*)

Lønnen er aftalt til kr.	pr. måned
	pr. time*)
☐ Månedsløn	
☐ Andet, angiv arten	
Ved månedsløn skal lønnen være til disposition senest den sidste hverdag i hver måned. Øvrige løndele henvises til den på virksomheden indgåede lokalaftale om funktionsrelignende ansættelse.	
Der er udleveret personalecirkulære ☐ Ja ☐ Nej	
Anmeldelse af sygdom/fravær skal ske i h.t. gældende regler evt. virksomhedsregler. Helbredsforhold oplyst ved ansættelsens start	
Eventuel aftale om 120-dagsreglen ved sygdom, jf. Funktionærlovens § 5 stk. 2.	
Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. Elektrikeroverenskomstens regler herom.	
Evt. specielle aftaler	

Kun for nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne vedr. optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomstens § 18a.
(Obs: Kræver henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne)

☐ Ansættelsen er omfattet af optrapningsordning iht. Elektrikeroverenskomsten § 18a. Kopi af aftalen udleveres til medarbejderen.

Den	Medarbejderen har modtaget ligelydende genpart af nærværende blanket, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift

Punkter markeret med *) i denne ansættelsesblanket er minimumsbestemmelserne i h.t. EF-direktiv nr. 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten.

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ-blanket nr. 211160

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Bilag 6 Protokollat om udligningsordning til løn under barsel

På arbejdsgiverside forbeholder man sig ret til at etablere en særlig ordning til udligning af udgifterne til løn under barsel mellem virksomhederne i branchen, således at omkostningerne kan fordeles solidarisk blandt de overenskomstdækkede virksomheder.

København, den 9. april 1997

Elinstallatørernes Landsforening ELFO

Dansk El-Forbund

Bilag 7 Protokollat om Rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til 'Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv' og § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 indgået en rammeaftale, der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste, se punkt 3.2. i Bilag 7a om 'Daglig hviletid'.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Bilag 7a Protokollat om EU's arbejdsdirektiv

Grundlaget for dette bilag er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven.

Dette protokollat implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne er enige i, at hvor der i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn – kapitel 5 – kan indgås aftale mellem 'arbejdsgiverpart' og 'arbejdstagerorganisation', er dette på Elektrikeroverenskomstens område ensbetydende med TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

2.1 Arbejdstid
Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2 Hviletid
Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.

Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang, den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet. Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

2.3 Natperiode
Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

2.4 Natarbejder
a) En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.

eller,

der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Eks. 1 En ansat medarbejder, flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4b) fastlagte periode og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2 En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

Vedrørende lægeundersøgelse og helbredskontrol – se bilag 7 b.

2.5 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser og, hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3.1 Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i Arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode.

Dette krav opfyldes, såfremt der inden for en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn.

Ved beregningen indgår ikke arbejdsdøgn.

3.2 Rådighedstjeneste

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste samt udrykning uden for rådighedstjenesten, jf. § 13, stk. 14, kan den daglige hvileperiode på 11 timer for arbejde, som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

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

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

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

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 5.

4. Pauser

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

5.1 Ugentlig hviletid

Er dækket af de gældende regler i Arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn.

Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Organisationerne kan, jf. bestemmelse herom, godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

5.2a Arbejde på ikke kystnære havvindmøller *)

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan for arbejde på ikke kystnære havvindmøller efter reglen i § 5 stk. 2 fravige Elektrikeroverenskomsten således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Lokalaftalen skal indeholde stillingtagen til arbejds- og friperioder. Der kan eventuelt tages udgangspunkt i Elektrikeroverenskomstens bilag 22 om arbejde offshore, pkt. 2.0.

5.2b Arbejde på ikke kystnære havvindmøller *)

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 5, stk. 2, fravige Elektrikeroverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

*) NB: Benyttelsen af henholdsvis punkt 5.2a og 5.2b er betinget af om der foreligger en godkendelse fra Arbejdstilsynet om fravigelse af § 4 i Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. på en ansøgning om dispensation, ansøgt af enten organisationerne eller ansøgt af den enkelte virksomhed.

6. Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

7. Ferie

Er dækket af den eksisterende ferielov og Elektrikeroverenskomsten.

8. Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejder kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter, jf. Arbejdsmiljølovens § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. Helbredskontrol

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om:

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse
Er dækket af Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme
Er dækket af Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser
Medarbejdere omfattet af andre fællesskabsbestemmelser, der indeholder mere specifikke forskrifter på området, for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv, f.eks. køre- og hviletidsbestemmelserne, omfattes ikke af dette protokollat.

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

De i aftalen beskrevne eksempler er alene retningsgivende og dermed ikke udtømmende eksempler i forhold til den enkelte artikel.

Bilag 7b Lægeundersøgelse og helbredskontrol, jf. bilag 7a, pkt. 2.4.

Helbredskontrol
Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilag 7, pkt. 2.4. bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højest 2 år.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå
Parterne er enige om, at såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredskontrollens gennemførelse
Parterne er enige om, at helbredskontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbredsundersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejdsmedicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt, der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Rapport til sikkerhedsudvalget
Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk El-Forbund TEKNIQ

Bilag 8 Protokollat om EU-implementering

Overenskomstparterne er enige om, at der er foretaget den fornødne implementering af Rammeaftale om telearbejde indgået mellem UNICE og ETUC den 16. juli 2002, ved den foreliggende oversættelse af DA og LO.

Parterne er endvidere enige om, at Direktiv om tidsbegrænset ansættelse, 99/70/EF af 28. juni 1999 er fyldestgørende implementeret ved aftale om implementering mellem DA og LO af 7. august 2002.

Overenskomstparterne er enige om at foretage en vurdering af, om Rammeaftale om chikane og vold på arbejdspladsen mellem CEEP, Businesseurope (tidligere UNICE), EAPME og ETUC den 14. december 2006 bør implementeres i de mellem parterne gældende overenskomster. Parterne forpligter sig i denne forbindelse til, at de senest den 1. januar 2009 har truffet beslutning om, hvorvidt de vil foretage en sådan implementering.

Ligeledes er der enighed om at vurdere, om Rammeaftale om en vejledning for god sundhedsmæssig beskyttelse ved håndtering af og brug af krystallinsk Silica indgået mellem CEEMET og EMF den 25. april 2006 bør implementeres i de mellem parterne gældende overenskomster. Parterne forpligter sig i denne forbindelse til, at de senest den 1. januar 2009 har truffet beslutning om, hvorvidt de vil foretage en sådan implementering.

Endvidere er parterne enige om, at der er foretaget den fornødne implementering af EU-direktiv nr. 88 af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden i "Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme".

Endelig er der enighed om, at der ikke skal ske yderligere implementering af deltidsdirektivet og den hertil relaterede følgelovgivning, idet Elektrikeroverenskomsten indeholder mulighed for deltidsansættelse, og der ikke sker forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte.

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ

Dansk El-Forbund

Bilag 8a Protokollat om udvalgsarbejde om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal undersøge, hvilken betydning direktiv om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for vandrende arbejdstagere (98/49/EF) vedrørende dobbeltbetaling af pension, har for overenskomstens bestemmelser om pensionsbidrag.

Drøftelserne skal være afsluttet i juni 2015.

Glostrup, den 3. marts 2014

TEKNIQ

Dansk El-Forbund

Bilag 9 Blanketter til brug for akkordarbejde iht. §§ 12.1 og 12.2

Akkordseddel

For arbejde som udføres efter Elektrikeroverenskomstens § 12.1:
EBA - El Branchens Akkordsystem

Firma			Akkordnr.
Adresse	Postnr.	By	Ordrenr.
Akkordindehaver			
Arbejdsstedets adresse			
Arbejdets omfang			
Arbejdet forventes påbegyndt/er påbegyndt (dato)			
Arbejdstid Mandag fra kl. ____ til kl. ____ Tirsdag fra kl. ____ til kl. ____ Onsdag fra kl. ____ til kl. ____ Torsdag fra kl. ____ til kl. ____ Fredag fra kl. ____ til kl. ____ Lørdag fra kl. ____ til kl. ____			Den daglige arbejdstid indeholder ____ minutters pause(r) pr. dag
Akkordforskudsbetaling, jf. Elektrikeroverenskomsten § 12.1.4 pr. time ____ kr.			
Yderligere akkordforskudsbetaling, jf. Elektrikeroverenskomsten § 12.1.5 ☐ ____ kr. pr. time ☐ ____ % af godkendte delopmålinger der indgår i det afsluttende regnskab			
Rejsetid jf. EO § 14.3 ____ timer pr. dag á kr. ____			
Befordringsgodtgørelse jf. EO §14.3 Pr. dag kr. ____ Pr. uge kr. ____ Pr. måned kr. ____			
Betaling for godkendte ekstraordinære firmatimer * (se vejledning) ____ kr/t.			
Betaling for godkendte kundetimer * (se vejledning) ☐ ____ kr/t. og/eller ☐ opmåling			

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Akkordseddel

Akkordform, jf. Elektrikeroverenskomsten § 12.1
Akkordtiden opgøres efter

☐ A - Virksomhedens opmåling efter EBA tilegnes akkordaftalen. Ved ændringer under arbejdets udførelse af det af virksomheden opmålte projekt, aftales regulering af virksomhedens opmåling.

☐ B - Akkordindehaveren opmåler projektet efter EBA under arbejdets udførelse eller ved afslutning.

☐ C - Akkordindehaveren og virksomheden opmåler hver sin aftalte del af projektet efter EBA under arbejdets udførelse eller ved afslutning.

Aftalte satser for tillægstider

Indirekte tid: _____ % Personlig tid: 6 % Arbejdspladsbestemt tillægstid: _____ %

Der beregnes en samlet tillægstid efter følgende formel:
Indirekte tid + ((1+Indirekte tid)*Personlig tid)+Arbejdspladsbestemt tillægstid

Ovenstående giver en samlet tillægstid på _____ %

Såfremt der anvendes forskellige tillæg i byggeriet, skal disse dokumenteres som bilag til akkordseddel

NB: For udfyldelse af skema - se vejledning til akkordseddel samt Almindelige Bestemmelser for EBA, El Branchens Akkordsystem.

Aftalen dækker alle forekommende ydelser og arbejder, der er nødvendige for at gennemføre arbejdet til fuld færdig stand, såfremt andet ikke er aftalt skriftligt.

Grundlaget for akkordaftalen er besigtigelse og gennemgang samt det udleverede og gennemgåede tegningsmateriale, tidsplaner, beskrivelser og opmåling afhængig af den valgte akkordform.

Ud over det aftalte betales således kun for ekstraarbejder og projektændringer, når disse er rekvireret af virksomheden eller skriftligt af bygherren. Dog betales overtidsbetaling, jf. Elektrikeroverenskomstens § 13, når dette igangsættes af virksomheden.

Dato	
Virksomhed	Akkordindehaver

DANSK EL-FORBUND TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Vejledning i udfyldelse af akkordseddel

Generelt: Akkordseddel er obligatorisk, jf. Elektrikeroverenskomstens § 12.1.1

NB! Akkordsedlen skal underskrives af parterne ved arbejdets påbegyndelse med tydelig angivelse af arbejdssted og arbejdets omfang (eks. „rørlægning, montering, svagstrøm i blok f" - „Kabel, bakke, tavleinstallationer, belysning i fabrikshal f" - „Komplet installation i henhold til foreliggende beskrivelse og tegning nr. ...").

Arbejdet forventes påbegyndt/er påbegyndt (Dato)	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte dato for påbegyndelse af arbejdet.
Arbejdstid	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte arbejdstid.
Akkordforskudsbetaling	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte akkordforskudsbetaling.
Yderligere akkordforskudsbetaling	Yderligere akkordforskudsbetaling kan angives i en af rubrikkerne.
Rejsetid	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte rejsetid og betaling herfor. EO § 14.3.
Befordringsgodtgørelse	Udfyldes med den for arbejdsstedet befordringsgodtgørelse. EO § 14.3.
Betaling for godkendte ekstraordinære firmatimer	Ved ekstraordinære firmatimer forstås ekstraordinære timer medgået til varetagelse af firmaets interne interesser på den pågældende arbejdsplads (eks. deltagelse i byggemøder o.l.). Timerne indføres i en godkendt kopibog eller efter de i firmaet gældende regler og afleveres for godkendelse som angivet i Elektrikeroverenskomstens § 9, afsnittet lønperioder og lønudbetaling.
Betaling for godkendte kundetimer	Ved kundetimer forstås timer medgået til varetagelse af firmaets eksterne interesser på den pågældende arbejdsplads (eks. arbejde for anden entreprenør, ændring eller udvidelse af installationer o.lign.). Timerne indføres i en godkendt kopibog og kvitteres med underskrift af rekvirent og afleveres som angivet i Elektrikeroverenskomstens § 9, afsnittet lønperioder og lønudbetaling.
Akkordform	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte akkordform.
Aftalte satser for tillægstider	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte satser for tillægstider. Såfremt der aftales forskellige satser for tillægstider, skal disse dokumenteres særskilt i bilag til akkordseddel.

* I forbindelse med ekstraordinære firmatimer og kundetimer bør der aftales en fast procedure for hjemsendelse og godkendelse af ekstraordinære firmatimer og kundetimer mv.

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Akkordseddel

For arbejde som udføres efter Elektrikeroverenskomstens § 12.2:
Anden form for akkordaftale

Firma			Akkordnr.
Adresse	Postnr.	By	Ordrenr.
Akkordindehaver			
Arbejdsstedets adresse			
Arbejdets omfang			
Arbejdet forventes påbegyndt/er påbegyndt (dato)			
Arbejdstid Mandag fra kl. _____ til kl. _____ Tirsdag fra kl. _____ til kl. _____ Onsdag fra kl. _____ til kl. _____ Torsdag fra kl. _____ til kl. _____ Fredag fra kl. _____ til kl. _____ Lørdag fra kl. _____ til kl. _____			Den daglige arbejdstid indeholder _____ minutters pause(r) pr. dag
Akkordforskudsbetaling, jf. Elektrikeroverenskomsten § 12.2.3 pr. time _____ kr.			
Yderligere akkordforskudsbetaling, jf. Elektrikeroverenskomsten § 12.2.4 ☐ _____ kr. pr. time ☐ _____ % af godkendte delopmålinger der indgår i det afsluttende regnskab			
Rejsetid jf. EO § 14.3 _____ timer pr. dag á kr. _____			
Befordringsgodtgørelse jf. EO §14.3 Pr. dag kr. _____ Pr. uge kr. _____ Pr. måned kr. _____			
Betaling for godkendte ekstraordinære firmatimer * (se vejledning) _____ kr/t.			
Betaling for godkendte kundetimer * (se vejledning) ☐ _____ kr/t. og/eller ☐ opmåling			
Akkordform, jf. Elektrikeroverenskomsten § 12.2. Anden form for akkordaftale			

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Akkordseddel

Aftalens betalingsmæssige forhold

NB: For udfyldelse af skema - se vejledning til akkordseddel.

Aftalen dækker alle forekommende ydelser og arbejder, der er nødvendige for at gennemføre arbejdet til fuld færdig stand, såfremt andet ikke er aftalt skriftligt.

Grundlaget for akkordaftalen er besigtigelse og gennemgang samt det udleverede og gennemgåede tegningsmateriale, tidsplaner, beskrivelser og eventuel øvrig dokumentation.

Ud over det aftalte betales således kun for ekstraarbejder og projektændringer, når disse er rekvireret af virksomheden eller skriftligt af bygherren. Dog betales overtidsbetaling, jf. Elektrikeroverenskomstens § 13, når dette igangsættes af virksomheden.

Dato	
Virksomhed	Akkordindehaver

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Vejledning i udfyldelse af akkordseddel

Generelt: Akkordseddel er obligatorisk, jf. Elektrikeroverenskomstens § 12.2.1

NB! Akkordsedlen skal underskrives af parterne ved arbejdets påbegyndelse med tydelig angivelse af arbejdssted og arbejdets omfang (eks. „rørlægning, montering, svagstrøm i blok f" - „Kabel, bakke, tavleinstallationer, belysning i fabrikshal f" - „Komplet installation i henhold til foreliggende beskrivelse og tegning nr. ...").

Arbejdet forventes påbegyndt/er påbegyndt (Dato)	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte dato for påbegyndelse af arbejdet.
Arbejdstid	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte arbejdstid.
Akkordforskudsbetaling	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte akkordforskudsbetaling.
Yderligere akkordforskudsbetaling	Yderligere akkordforskudsbetaling kan angives i en af rubrikkerne.
Rejsetid	Udfyldes med den for arbejdsstedet aftalte rejsetid og betaling herfor. EO § 14.3.
Befordringsgodtgørelse	Udfyldes med den for arbejdsstedet befordringsgodtgørelse. EO § 14.3.
Betaling for godkendte ekstraordinære firmatimer	Ved ekstraordinære firmatimer forstås ekstraordinære timer medgået til varetagelse af firmaets interne interesser på den pågældende arbejdsplads (eks. deltagelse i byggemøder o.l.). Timerne indføres i en godkendt kopibog eller efter de i firmaet gældende regler og afleveres for godkendelse som angivet i Elektrikeroverenskomstens § 9, afsnittet lønperioder og lønudbetaling.
Betaling for godkendte kundetimer	Ved kundetimer forstås timer medgået til varetagelse af firmaets eksterne interesser på den pågældende arbejdsplads (eks. arbejde for anden entreprenør, ændring eller udvidelse af installationer o.lign.). Timerne indføres i en godkendt kopibog og kvitteres med underskrift af rekvirent og afleveres som angivet i Elektrikeroverenskomstens § 9, afsnittet lønperioder og lønudbetaling.

* I forbindelse med ekstraordinære firmatimer og kundetimer bør der aftales en fast procedure for hjemsendelse og godkendelse af ekstraordinære firmatimer og kundetimer mv.

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Afslutning af akkord

For arbejde som udføres efter Elektrikeroverenskomstens § 12.1 og 12.2:

Firma			Akkordnr.
Adresse	Postnr.	By	Ordrenr.
Akkordindehaver:			
Arbejdsstedets adresse:			

For akkordarbejde udført efter Elektrikeroverenskomstens § 12 stk. 1a:

Parterne er enige om:	Dato:
Akkordan er afsluttet dan:	
Virksomhedens opgørelse og forhandlinger med akkordindehaveren herom skal ske efter opgørelsesmetode for § 12 stk. 1a. Fristen fastsat/aftalt til:	
Udbetalingen af akkordoverskud hvorom der er enighed skal ske efter opgørelsesmetode for § 12 stk. 1a. Udbetalingstidspunkt fastsat/ aftalt til:	

For akkordarbejde udført efter Elektrikeroverenskomstens § 12 stk. 1b, § 12 stk. 1c og § 12.2.

Parterne er enige om:	Dato:
Akkordan er afsluttet dan:	
Akkordregnskab skal - afhængig af den valgte akkordform - indleveres til virksomheden i henhold til § 12 stk. 1b, § 12 stk. 1c og § 12.2. Afleveringsfrist fastsat/aftalt til:	
Arbejdsgiverens kritik af det indleverede akkordregnskab skal ske i henhold til den valgte akkordform i henhold til § 12 stk. 1b, § 12 stk. 1c og § 12.2. Afleveringsfrist fastsat/aftalt til:	
Udbetalingen af akkordoverskud hvorom der er enighed skal ske efter opgørelsesmetode for den valgte akkordform i henhold til § 12 stk. 1b, § 12 stk. 1c og § 12.2. Udbetalingstidspunkt fastsat/ aftalt til:	

Dato:	
Virksomhed:	Akkordindehaver:

DANSK EL-FORBUND

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Bilag 9a Protokollat om produktivitet og samarbejde i byggeriet

Organisationerne er enige om, at der i byggeriet er muligheder for at optimere byggeproces og samarbejde og derigennem opnå gevinster for alle parter i byggeriet.

De el-tekniske installationer spiller en stigende rolle i det moderne byggeri, og organisationerne er enige om, at vi i den kommende overenskomstperiode arbejder videre med at udvikle elbranchens bidrag til en optimering af byggeprocessen og en styrkelse af produktivitetsudviklingen.

Organisationerne vil i den forbindelse sætte fokus på den nødvendige uddannelse på alle niveauer, på udvikling af lønsystemerne og på at udvikle samarbejdet med de øvrige parter i byggeriet. Initiativerne skal være med til at øge værdiskabelsen i byggeprocessen og forbedre indtjeningen for både installationsvirksomheder og elektrikere. Organisationerne vil straks efter overenskomstforhandlingerne etablere en plan for det videre arbejde i denne henseende.

Glostrup, den 6. februar 2004

TEKNIQ

Dansk El-Forbund

Bilag 9b Gamle akkordbestemmelser m.v.

Bestemmelserne i §§ 11, 12 og 12a, der var gældende i Elektrikeroverenskomsten 2014, udgår, dog således at disse fortsat vil være gældende for igangværende akkordarbejde samt senere akkordarbejde, der udføres på baggrund af projekter, der måtte være kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde. De udgåede bestemmelser er derfor optrykt nedenfor:

§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystem

1.
Organisationerne er enige om, at alt arbejde bør udføres og afregnes i akkord efter priskuranterne eller efter aftalen om "blandet-akkord" eller anden form for akkordaftale i henhold til §§ 12 og 12a, eller produktivitetsfremmende lønsystem i henhold til denne §. Hvor dette ikke kan lade sig gøre, henvises til bestemmelserne i § 9, stk. 2 og 3. Denne bestemmelse er gældende, indtil udfasning af Landspriskurant for Installationsarbejde, jf. bilag 9 a.

2.
Såfremt der lokalt er enighed om at udvikle og anvende et produktivitetsfremmende lønsystem for virksomheden eller for grupper i virksomheden, kan der ikke for det pågældende område samtidig anvendes akkord i henhold til priskuranterne, efter at et nyt lønsystem er sat i kraft, eller hvor der er enighed om at afprøve et sådant for en bestemt periode. Elektrikeroverenskomstens §§ 12 og 12a samt Landspriskuranten for Installationsarbejde er ikke gældende for sådanne lønsystemer, medmindre andet aftales.

3.
Det anbefales, at sådanne lønsystemer baseres på gennemskuelige og åbne principper. Et lønsystem bør være overskueligt at indføre, nemt at administrere og let at tilpasse ændrede forudsætninger – og herunder indeholde regler for opsigelse, jf. Elektrikeroverenskomstens § 5.

4.
Stillingsvurdering, personlige kvalifikationer, uddannelse, resultatløn, bonus, projektløn m.v. kan være elementer, som indgår i et lønsystem.

5.
Betalingen af sådanne lønsystemer kan højst ændres én gang pr. overenskomstår. Eksisterende lokale lønaftaler for et nærmere fastsat projekt, som efter deres indhold ikke kan opsiges eller ophøre før arbejdet er færdiggjort, er ikke omfattet af denne bestemmelse.

NB!

Bestemmelserne i denne § erstattes af EBA-bestemmelserne i Bilag 9b på tidspunktet for EBA's idriftsættelse – se bilag 9.

Bestemmelsen kan dog benyttes til færdiggørelse af igangværende projekter og projekter, der er kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde.

§ 12 Akkordarbejde

Generelt

1.
Bestemmelserne i §§ 12 og 12a er gældende for arbejde, der udføres og afregnes i akkord efter priskuranterne eller efter aftalen om "blandet-akkord" eller anden form for akkordaftale.

2.
Ved påbegyndelse af alt akkordarbejde skal der udstedes akkordsedler med angivelse af arbejdets art og udstrækning m.v. i den af TEKNIQ og Dansk El-Forbund udarbejdede form. Akkordsedlen udstedes i 2 eksemplarer, der begge underskrives af arbejdsgiveren - eller dennes repræsentant - og akkordindehaveren. Virksomheden udleverer disse akkordsedler.

3.
Ved enhver akkord har akkordindehaveren (underskriveren af akkordsedlen) ansvaret for, at arbejdet udføres i henhold til tegninger og beskrivelser samt øvrige instrukser – der så vidt muligt bør gives skriftligt – for det pågældende arbejde.

4.
Den vedtagne Landspriskurant for Installationsarbejder er gældende for arbejder, der udføres for medlemmer af TEKNIQ, og begge parter forpligter sig til at overholde den. Den løber sideordnet med overenskomsten og opsiges samtidig med denne.

5.
Den vedtagne luftledningspriskurant løber ligeledes sideordnet med overenskomsten og opsiges samtidig med denne.

6.
For sådanne arbejder, der ikke er optaget i de mellem organisationerne vedtagne priskuranter, fastsættes akkordpriser gennem fri forhandling mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den eller de elektrikere, hvem det pågældende arbejde tilbydes, uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side og under hensyn til reglerne i priskuranternes Almindelige Bestemmelser. Hvis der er tale om nye materialer eller nye byggemetoder, henvises problemerne til fagets prislisteudvalg, overensstemmende med bestemmelserne i landspriskuranternes Almindelige Bestemmelser – Forhandlingsregler.

7.
Opstår der spørgsmål om tilføjelser til eller om forandringer i sådanne akkordbetalinger eller priskuranter, som oprindelig er fastslået ved forhandling mellem organisationerne, henvises sagen til disse.

8.
For akkordarbejde erholder enhver elektriker som forskud udbetalt sin sædvanlige timeløn (overarbejde, se §13.4).

9.
På større akkorder kan elektrikeren efter 6 ugers forløb forlange udbetalt et yderligere akkordforskud, når arbejdsgiver og elektriker er enige om, at det udførte akkordarbejde synes at kunne bære en sådan yderligere forskudsbetaling.

10.
Den tid, som uundgåeligt og uden elektrikerens egen skyld spildes for ham ved, at de af ham skriftligt og rettidigt – mindst 24 timer forud – rekvirerede materialer udebliver, godtgøres ham med den

for ham gældende timelønsbetaling, såfremt udeblivelsen bevisligt har sinket arbejdets udførelse, og såfremt han ikke sættes til andet arbejde.

11.
Den tid, der spildes for elektrikeren ved at måtte vente på rettidigt rekvirerede materialer eller besked fra overmontøren eller fra en anden repræsentant for arbejdsgiveren, godtgøres med den for ham gældende timelønsbetaling – alt forudsat at der ikke på samme arbejdssted har været andet arbejde, der kunne udføres i den omtalte ventetid.

12.
Den tid, der medgår for elektrikeren ved flytning i den normale arbejdstid fra en ejendom til en anden ejendom, betales med den for ham gældende timelønsbetaling, hvor aftale om anden betaling ikke foreligger.

13. Akkordopmåling og kritik
Aftale om, hvorledes akkordopmåling skal foretages, skal påføres akkordsedlen.

Hvis akkordopmålingen skal foretages med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, skal dette ske samtidig med akkordens afslutning, idet dog elektrikeren skal give mindst 1 uges varsel. Dersom opmålingen trods varsel ikke finder sted inden for nævnte tidsrum, har elektrikeren ret til at få opmålingen betalt med timeløn.

14.
Akkordindehaveren skal have kopi af opmålingen.

15.
Hvor opmålingen ikke skal foretages med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, vil akkordopmålingen være at indlevere til arbejdsgiveren senest den 15. arbejdsdag efter det pågældende akkordarbejdes afslutning, med mindre anden aftale træffes i hvert enkelt tilfælde.

Aftaler om tidsfrister ud over de 15 arbejdsdage skal udfærdiges skriftligt og underskrives af virksomhed og akkordindehaver. Hvis tidsfristerne – henholdsvis de 15 arbejdsdage eller anden skriftligt aftalt tidsfrist – ikke overholdes, kan virksomheden fremføre krav om fagretlig behandling med mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter Dansk El-Forbunds modtagelse af mæglingsbegæringen.

Fastslår den fagretlige behandling, at akkordindehaveren er ansvarlig for overskridelsen af den fastlagte tidsfrist, kan han helt eller delvis pålægges at dække virksomhedens udgifter til opmålingsarbejde.

16.
Ved opmåling af akkordarbejde omfattet af Landspriskuranten for Installationsarbejde kan såvel arbejdsgivere som elektrikere, der ikke mener at have tilstrækkeligt kendskab til priskuranten, forlange, at opmålingen foretages med erfaren assistance.

17.
Ved opmåling af akkorder, hvortil den ene part har ønsket assistance, har den anden part eller en repræsentant for denne ret til at være til stede.

18.
Betaling for assistance tilkaldt af den ene part er den anden part uvedkommende.

19.
Forhandlingerne om opmålingen sker direkte mellem virksomheden og den eller de pågældende elektrikere, der har udført akkordarbejdet, og ingen af parterne er forpligtet til at forhandle med

den anden parts rådgiver, der kun har adgang til at være til stede til assistance for den part, der har tilkaldt ham.

20.
Når arbejdet er opmålt og antaget, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt den følgende lønningsdag, dog senest den 15. arbejdsdag efter, at elektrikeren har afleveret opmålingen, medmindre anden aftale træffes i det enkelte tilfælde.

Aftaler om tidsfrister ud over de 15 arbejdsdage skal på arbejdsgiverens foranledning udfærdiges skriftligt og underskrives af virksomhed og akkordindehaver.

I tilfælde af vanskeligheder med overholdelse af denne frist på grund af uforudsete hændelser er der med organisationernes medvirken mulighed for at opnå dispensation for yderligere frist.

Dersom der opstår tvivl om rigtigheden af en eller flere i opmålingen indeholdte enkeltposter, skal afregningen dog finde sted i henhold til foranstående for den del af arbejdet, hvorom der er enighed. Når der er flere deltagere i akkorden, skal de have mulighed for at gøre sig bekendt med opmålingen og eventuelle der foretagne rettelser.

Hvis ovenstående regler for udbetaling og eventuel påtale af enkeltposter ikke er overholdt, bortfalder virksomhedens påtaleret, og udbetaling skal finde sted i henhold til den af akkordindehaveren fremsendte opmåling.

NB!

Bestemmelserne i denne § erstattes af EBA-bestemmelserne i Bilag 9b på tidspunktet for EBA's idriftsættelse – se bilag 9.

Bestemmelsen kan dog benyttes til færdiggørelse af igangværende projekter og projekter, der er kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde.

§ 12a Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

1.
Bemanding af akkorden aftales så vidt muligt mellem virksomheden og akkordindehaveren med henblik på at få en hensigtsmæssig og effektiv bemanding. Ved uenighed kan arbejdsgiveren forøge eller reducere antallet af deltagere på akkorden, hvis saglige grunde taler herfor. Hvis akkordindehaveren finder denne bemanding usaglig, kan spørgsmålet fagretligt behandles ved mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter TEKNIQs modtagelse af mæglingsbegæringen.

2.
Akkordindehaveren kan ikke afskediges, med mindre tvingende omstændigheder foranlediger dette. Som tvingende omstændigheder regnes f.eks. arbejdets afbestilling eller udsættelse i længere tid, eller en arbejdsstandsning godkendt af organisationerne.

Ved arbejdets afbestilling opmåles det udførte arbejde, og eventuelt overskud udbetales i henhold til optagne timer i akkorden.

Ved arbejdets udsættelse aftales i hvert tilfælde, hvorvidt det udførte arbejde skal opmåles, og eventuelt overskud udbetales.

Udsættelsen må ikke vare over 14 dage, med mindre anden skriftlig aftale er truffet. Parterne har hver for sig påtaleret, hvis arbejdets udsættelse varer længere end aftalt.

Ved godkendte arbejdsstandsninger måles i almindelighed ikke op, idet man går ud fra, at arbejdet fortsætter, når konflikten er ophørt.

3.
Ved uberettiget afsked har akkordindehaveren krav på den del af akkordsummen, der tilkommer ham i henhold til de af ham optagne timer. Yderligere har han krav på betaling af et beløb svarende til hele den på afskedigelsestidspunktet tilbagestående del af akkordsummen – dog ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på pågældende akkord.

4.
Akkordindehaveren kan ikke – uden forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant – forlade arbejdet, forinden den pågældende akkord er færdig, med mindre tvingende omstændigheder foranlediger det. Som tvingende omstændigheder regnes f.eks. sygdom, militærtjeneste eller en arbejdsstandsning godkendt af organisationerne.

5.
Hvis akkordindehaveren uberettiget forlader akkorden, fortaber han retten til resterende løn, dog højst for 9 dage, og andel i overskud på denne, endnu ikke afsluttede*) akkord, dog i alt ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på den pågældende akkord.

6.
Hvis akkordindehaveren – efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant – forlader akkorden, beholder han retten til overskuddet i henhold til de af ham optagne timer. Overskud udbetales dog først, når akkorden er afsluttet og opgjort. Dette gælder også eventuelle andre akkorder, hvori pågældende har deltaget.

Pågældende har ret til forskudsbetaling i lighed med de øvrige akkorddeltagere i forhold til det af ham optagne antal timer.

7. Andre akkorddeltagere
Når en akkorddeltager af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant flyttes til andet arbejde eller eventuelt afskediges på grund af arbejdsmangel eller andre tvingende årsager – beholder han

retten til overskud, der udbetales i henhold til de af ham optagne timer, dog ikke før den enkelte akkord er afsluttet og opgjort.

8.
Når en akkorddeltager uden forudgående aftale eller uden mindst 14 dages skriftligt varsel – uberettiget – forlader en akkord, fortaber han retten til resterende løn, dog højst for 9 dage samt andel i overskuddet på denne endnu ikke afsluttede*) akkord, dog i alt ikke ud over et beløb svarende til 1 måneds indtjening på den pågældende akkord. Andelen i overskuddet tilfalder de øvrige akkorddeltagere.

***)** En afsluttet akkord er en akkord, for hvilken opmåling rettidigt er indleveret til virksomheden.

Anm.: Til bestemmelserne i § 12a bemærkes, at hvis en elektriker ønsker at forlade sin akkord og beviser, at det sker, fordi han tiltræder fast plads eller lignende, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe overenskomst med ham om bibeholdelse af ret til overskud

NB!

Bestemmelserne i denne § erstattes af EBA-bestemmelserne i Bilag 9b på tidspunktet for EBA's idriftsættelse – se bilag 9.

Bestemmelsen kan dog benyttes til færdiggørelse af igangværende projekter og projekter, der er kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde.

Bilag 9c Udvalgsarbejde om udvikling i produktivitet med fokus på El-Branchens Akkordsystem

Ved indførelse af EBA var der mellem overenskomstparterne enighed om, at systemet skulle fremme samarbejdet på arbejdspladserne samt sikre en fortsat produktivitetsudvikling.

For at sikre, at der er gensidig tillid til EBA, nedsættes der en arbejdsgruppe, som i overenskomstperioden skal følge op på den fælles oplysningsindsats, som blev gennemført ved introduktionen. I den forbindelse kan der tages udgangspunkt i den produktivitetsrapport, som parterne fik udarbejdet i 2017, og hvor der særligt fokuseres på følgende punkter:

1. planlægning af entreprisen
2. indgåelse af akkordaftale eller lokale aftaler
3. kommunikation og ledelse
4. samarbejde
5. fælles uddannelse

For at fremme den fælles forståelse af de digitale værktøjer, som anvendes i byggeprocessen, kan der udvikles fælles kurser i anvendelse og funktionalitet i 3D-tegningsværktøjer (BIM/VDC), således at disse ikke får en utilsigtet, negativ indvirkning på produktiviteten.

Endvidere kan der på baggrund af modulet Teknisk entreprise- og projektstyring på grunduddannelsen udbydes en uddannelse for akkordholdere og projektledere.

Endelig kan der udbydes såvel generelle som virksomhedsrettede kurser, hvor alle 5 punkter kan inddrages. Kurserne kan udbydes både som fælles kurser og som kurser målrettet mod henholdsvis projektledere og akkordholdere/formænd.

Ved udvikling af kurserne kan der f.eks. tages udgangspunkt i modulet: Teknisk entreprise- og projektstyring på grunduddannelsen.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 9d Opfølgning på EBA's funktionalitet

På baggrund af drøftelser mellem overenskomstparterne op til overenskomstfornyelsen 2020, er der enighed om, at man i overenskomstperioden skal følge, om udviklingen på indtjening i akkord-systemet følger den almindelige lønudvikling.

Hvis det konstateres, at akkordindtjeningen ikke følger den almindelige lønudvikling, og dette ikke kan forklares med en anderledes udvikling i produktiviteten eller anden specifik årsag relateret til akkordsystemet, skal det undersøges, om der er fejl eller uhensigtsmæssigheder i systemet, som forårsager en unormal lønudvikling.

Hvis der konstateres fejl eller uhensigtsmæssigheder, indledes der forhandlinger om at afhjælpe disse.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 10 Protokollat om yderligere afspadseringsfrit overarbejde

1. Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode 1993 -1995 nedsættes et udvalg til undersøgelse af evt. behov for større fleksibilitet i arbejdstidsbestemmelserne med hensyn til afspadsering af overarbejde.

2. Indtil enighed er opnået, kan overarbejde, der hidrører fra uforudsete større naturomstændigheder som lynnedslag og storm samt større skader på elforsyningen på grund af brand, eksplosion eller færdselsuheld, fritages for afspadsering i indtil 6 timer inden for 2 på hinanden følgende lønperioder.

3. Overarbejdet kan kun omfatte midlertidig afhjælpning af opståede skader.

4. Arbejdsgiveren vil oplyse antallet af overtimer i henhold til ovenstående på lønsedler, eller såfremt dette ikke er muligt, løbende skriftligt på anden måde.

5. Der var endvidere enighed om, at tvistigheder i forbindelse med bestemmelserne om afspadsering af overarbejde i henhold til ovenstående i første instans behandles i fagretlig regi i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 20. Bestemmelsen om lokalreferat m.v. i stk. 1, nr. 3 gælder ikke.

6. Bestemmelsen i afsnit 5 falder bort den 1/3-1995.

København, den 28. februar 1993

Dansk El-Forbund

Elinstallatørernes
Landsforening ELFO

Bilag 11 Protokollat om El-branchens Kompetenceudviklingsfond

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

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for elbranchen.

Formål

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

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

El-branchens Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstparterne etablerer et sameje, som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

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

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

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

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsten, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at Fonden administreres af EVU – El-branchens Uddannelsessekretariat.

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

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

Nærværende protokollat indarbejdes i overenskomsternes efteruddannelsesbestemmelser.

Der søges etableret et samarbejde med VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond.

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ Dansk El-Forbund

Protokollat om:

Elbranchens Kompetenceudviklingsfond

Parterne har drøftet aktiviteterne i Elbranchens Kompetenceudviklingsfond. Det er aftalt, at bestyrelsen i den kommende overenskomstperiode søger en administrativ lettelse og forenkling af de gældende procedurer. Målet er, at fondens midler i højere grad nyttiggøres.

Glostrup, den 4. marts 2012

Dansk El-Forbund TEKNIQ

Protokollat om:

Kompetenceudviklingsfonden / Aftalt uddannelse

Der er enighed om, at Elbranchens Kompetenceudviklingsfond kan yde tilskud til aftalt uddannelse for medarbejdere, der gennemfører enkeltmoduler eller moduler på en akademiuddannelse, jf. en særlig positivliste.

Tilskuddet udgør 85% af bruttolønnen modregnet evt. SVU og tilskud fra Omstillingsfonden og 85% til kursusgebyr.

Der ydes tilskud til enkeltmoduler og moduler i én af de akademiuddannelser, der jf. positivlisten er fastsat af bestyrelsen for Elkompetencefonden.

Tilskud til aftalt uddannelse træder i stedet for tilskud til selvvalgt uddannelse.

Det er en betingelse for tilskud, at medarbejderen har opsparet tilstrækkelig ret til selvvalgt uddannelse, på det tidspunkt der søges tilskud til aftalt uddannelse.

Der kan gives tilskud til op til 2 moduler om året (svarende til maksimalt 20 ECTS-point).

Hensigten med aftalt uddannelse er at give virksomhed og medarbejder et incitament til i fællesskab at aftale muligheden for, at en medarbejder kan gennemføre efteruddannelse på akademiniveau. Medarbejderen vil således kunne gennemføre hele uddannelsen på 3 år.

Overenskomstparterne er enige om, at en forudsætning for aftalen er, at staten ikke reducerer sin finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet. Således lægges det til grund, at der ikke sker forringelser i adgangen til løntabsgodtgørelse (SVU/VEU). I modsat fald bortfalder aftalen om aftalt uddannelse.

Der er endvidere enighed om, at fondens bestyrelsen fortsat løbende bør have fokus på, at ansøgning til og udbetaling fra Elkompetencefonden gøres mindre bureaukratisk, ligesom det bør være målet at lette administrationen og sagsbehandlingen af fondsansøgninger m.v.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-forbund

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 11a Grøn Omstilling

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

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

Dansk El-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne vil sammen fortsætte det politiske arbejde med, at den grønne omstilling kommer til at omhandle intelligente installationer, som sikrer en fleksibel, energieffektiv installation med fokus på kundens behov. Den grønneste energi er den energi, som ikke anvendes, og derfor har El-branchen en hel central rolle i at skubbe på denne dagsorden.

Med udarbejdelsen af Vision 2025 tegnede de 2 organisationer et billede af branchens udfordringer og muligheder i lyset af ny teknologi, bl.a. digitalisering.

De 2 organisationer vil analysere, om denne vision skal tilpasses i lyset af 70% målet – især for at finde svarene på, hvordan vi sikrer, at vi forbliver at være kundens tekniske partner og skaber en El-branche på forkant med øget grøn ekspertise, som også er en attraktiv branche at arbejde i, og hvordan vi øger værdiskabelsen for branchen.

El-branchen skal være klar til at løfte disse opgaver. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede. Derfor vil fremtidens kompetencebehov både for lærlingeuddannelsen og efter- og videreuddannelserne også kunne inddrages i den opdaterede version for El-branchen.

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

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 12 Protokollat om ledighedsprocent

Dansk El-Forbund giver ved dateret EDB-udskrift ca. den 20. i hver måned TEKNIQ Arbejdsgiverne meddelelse om arbejdsløshedsprocenten for elektrikere, således som den opgøres af elektrikernes arbejdsløshedskasse og offentliggøres i medlemsbladet, *Elektrikeren* den næstfølgende måned.

Når den således foreliggende ledighedsprocent for elektrikere for hele landet er faldet til 2 eller derunder, bortfalder afspadseringspligten fra et tidspunkt, der ligger 14 dage tidligere, dvs. ca. den 6. i måneden.

Afspadseringspligtigt overarbejde udført forud for dette tidspunkt afspadseres i henhold til overenskomstens § 13, stk. 8, dog således, at den anførte 3 måneders frist ændres til 6 måneder. Når den nævnte ledighedsprocent stiger til 3 eller derover, træder bestemmelserne om afspadsering af overarbejde igen i kraft, i henhold til § 13, stk. 12, fra og med den 14 dages lønperiode, der begynder efter, at ledighedsprocenten er meddelt TEKNIQ Arbejdsgiverne ca. den 20. i måneden.

Bilag 13 Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i løbet af overenskomstperioden løbende dels skal drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette og dels udviklingen af andre arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde.

Hvis der opstår situationer, hvor en af parterne mener, at arbejdsudleje misbruges til at omgå Elektrikeroverenskomsten eller El-fagets Funktionæroverenskomst, træder udvalget sammen med henblik på at udrede situationen og om muligt finde en løsning inden for overenskomstens rammer.

I forhold til at afdække udviklingen af andre arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde, kan parterne, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere.

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

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 14 Protokollat om aftale om udbetaling af overskud på søgnehelligdagskontoen

Elektrikeroverenskomsten foreskriver, at opgørelse og udbetaling skal ske ved sidste lønudbetaling i kalenderåret. Nogle lønsystemer kan ikke opgøre restbeløbet totalt, idet beregning af SH for lønperioden, der danner baggrund for den sidste lønudbetaling i kalenderåret, ikke automatisk kan tillægges saldoen for SH før næste lønkørsel eller årsafslutning. Dette indebærer, at der vil være restsaldo fra den sidste lønperiode.

Det er derfor mellem parterne aftalt, at følgende opgørelsesmetoder accepteres til udbetaling af overskud på Søgnehelligdagskontoen:

Efter sidste lønkørsel i kalenderåret opgøres og beskattes SH-saldoen,

0. Den beskattede SH-saldo udbetales ved førstkommende lønudbetaling i det nye år. Herved sikres, at beskatningen af SH-saldoen sker i kalenderåret, mens udbetalingen så først sker i det nye år.

Anvisning af det beløb, der er opgjort på SH-kontoen ved indkodning af sidste lønkørsel i kalenderåret, evt. med tillæg af en skønnet restopsparing for den indkodede lønperiode. Herved sikres, at hovedparten af den optjente SH-godtgørelse beskattes i optjeningsåret. Det eventuelle restbeløb overføres til næste års saldo.

Glostrup, den 6. februar 2004

TEKNIQ Dansk El-Forbund

Bilag 15 Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer

Ændringer i satser har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato falder.

Glostrup, den 4. marts 2012

TEKNIQ

Dansk El-Forbund

Bilag 16 Protokollat om overenskomstparternes forudsætninger for overenskomstfornyelsen 2004

Parterne er enige om, at hvor lovgivningen fremover måtte gribe ind i parternes bestemmelser og deraf affødte rettigheder, er parterne forpligtet til positivt at medvirke til, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

Parterne er enige om at træde sammen, hvis der skulle blive gennemført lovgivning vedrørende arbejdsgivers omkostninger i forbindelse med barsel, herunder en central barselsfond eller anden central udligningsordning.

Kan parterne i de nævnte situationer ikke i enighed finde andre løsninger, er der enighed om, at overenskomsternes bestemmelser om barsel suspenderes.

Glostrup, den 6. februar 2004

TEKNIQ

Dansk El-Forbund

Bilag 17 Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder

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

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Parterne gennemfører projektet i fællesskab.

Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

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

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

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

Endvidere orienteres tillidsrepræsentanterne om mulighederne for lokal dialog om efteruddannelse og kompetenceudvikling.

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der inden den 1. januar 2008 skal have udarbejdet et færdigt program for den fælles aktivitet.

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

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes

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

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

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling inden den 1. januar 2008 skal være fastlagt af en arbejdsgruppe nedsat af overenskomstparterne.

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

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Elektrikeroverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Elinstallationsbranchens Uddannelsesfond ændrer navn til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at forøge bidraget til fonden til 30 øre pr. præsteret arbejdstime. Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ

Dansk El-Forbund

Anm.: Ændret bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, se bilag 21.

Bilag 18 Aftale om ferieoverførsel

Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr/by:	

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr/by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med EOK § 16, stk. 6 aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og maks. 5 dage pr. ferieår. Senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferien er overført, skal al ferie afholdes.

Ved feriehindring

I overensstemmelse med Ferieloven eller EOK § 16, stk. 6 sker overførelse af _____ feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres til næste ferieår (ikke omfattet af 10-dages begrænsningen).

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

☐ 2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 _____

☐ 2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den _____ 20 _____ til og med den _____ 20 _____

☐ 2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås senest 31. december i ferieafholdelsesperioden.

3.2 Den overførte ferie placeres i henhold til ferieloven, medmindre andet aftales.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato:	
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

TEKNIQ-blanket nr. 211001

Bilag 19 Protokollat om forpraktik for elektrikerlærlinge

Formål

Organisationerne er enige om at etablere en mulighed for, at virksomheder og unge kan indgå aftale om forpraktik. Ordningen har til formål,

- at give unge under 18 år mulighed for at afprøve interesse og evner for faget,
- at give unge og virksomheder bedre mulighed for at afprøve det gensidige samarbejde,
- at give unge mulighed for at få en glidende overgang til erhvervslivet,
- at formindske frafaldet i den egentlige uddannelsesperiode, og
- at skabe flere uddannelsespladser i virksomhederne til unge under 18 år.

Rammer for aftalen

Forpraktikaftalen kan indgås mellem virksomheder, der af det faglige udvalg for elfaget er godkendt til at have lærlinge, og unge, der på tidspunktet for aftalens indgåelse ikke er fyldt 18 år. Forpraktikaftalen indgås med den hensigt, at den unge efterfølgende indgår i en ordinær uddannelsesaftale.

Den unge er omfattet af lærlingebestemmelserne i den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ og Dansk El-Forbund med undtagelse af § 17.9 (ferieforhold) og 17.12 (tvistigheder).

Ferieforhold følger ferielovens regler.

Den unge indgår i virksomhedens normale produktion med de vilkår, der er gældende for fagets lærlinge.

Lønsatsen under forpraktik følger lønsatsen for ungarbejdere og fremgår af § 17.5.

Forpraktikken har en maksimal længde på ½ år, men kan efter virksomhedens og lærlingens ønske være kortere.

Aftalen kan til enhver tid opsiges af begge parter uden begrundelse. Efter 3 måneders beskæftigelse med et varsel på 5 dage, dog ikke ved aftalens udløb.

Eventuelle uoverensstemmelser mellem virksomhed og forpraktikant kan behandles mellem organisationerne.

Arbejdstid

Der kan indgås individuel aftale om, at den ugentlige arbejdstid kan være kortere end 37 timer pr. uge. Organisationerne peger på, at nedsat arbejdstid bl.a. kan anvendes til:

- introduktion til kultur- og arbejdsforhold på danske arbejdspladser,
- kompetenceafklaring,
- introduktion til forskellige brancher og virksomheder, og
- sproglig og faglig opkvalificering.

Virksomhedens forpligtelser

Virksomheden sikrer en grundig instruktion af den unge i forhold til arbejdsmiljø ved aftalens start.

Virksomheden giver løbende instruktion og fører tilsyn, der sikrer, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Den unges forpligtelser

Det forudsættes, at den unge

- deltager i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start,
- følger de instrukser, som virksomheden og øvrige ansatte giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver,
- følger virksomhedens almindelige regler for anmeldelse af sygdom eller andet fravær samt øvrige personaleregulativer.

Uddannelsesaftale

Når der indgås en uddannelsesaftale i forlængelse af en forpraktikaftale, gælder følgende:

- Læretiden (praktikdelen) kan reduceres med 1 måned, såfremt forpraktikken har haft en varighed på 6 måneder, og den gennemsnitlige arbejdstid har været mindst 25 timer om ugen.
- De normale prøvetidsbestemmelser i Erhvervsuddannelsesloven kan kun anvendes, såfremt lærlingens gennemførelse af grundforløbet rejser tvivl om lærlingens forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

Organisationerne har udarbejdet en vejledning til virksomhed og praktikant samt en standardaftale.

Organisationerne har – med henblik på at undgå misbrug – påtaleret i tilfælde, hvor en virksomhed gentagne gange indgår forpraktikaftaler, som ikke fører til uddannelsesaftaler.

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8 vedrørende bemyndigelser og dispensationer mv.

Parterne er enige om, at forpraktikanter i relation til disse bestemmelser bør være stillet som unge med en uddannelsesaftale.

Aftalens varighed

Aftalen gælder, medmindre andet aftales. Der er enighed om, at parterne vil arbejde for, at den nye mesterlæremodel ikke introduceres på dette uddannelsesområde.

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk El-Forbund TEKNIQ

Bilag 20 Protokollat om visse forsikringsydelser til lærlinge

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning har krav på forsikringsdækning hos PensionDanmark indeholdende følgende forsikringsydelser:

a. Sundhedsordning

b. Invalidesum på 100.000 kr.

c. Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.

d. Dødsfaldssum på 100.000 kr.

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

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

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

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

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk El-Forbund TEKNIQ

Bilag 20a Pension til lærlinge

Parterne er enige om, at lærlinge under Elektrikeroverenskomsten gives ret til pension, når lærlingen er fyldt 18 år samt har opnået 6 måneders anciennitet.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne hhv. 4 % fra virksomheden og 2 % fra lærlingen, i alt 6 %. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i Elektrikeroverenskomstens §17, stk. 5.10.2.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 6 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Elektrikeroverenskomsten for øvrige medarbejdere.

Parterne ønsker, at regeringen og Folketinget træffer beslutning om, at udgifterne til 18- og 19-årige elever og lærlinges pension finansieres af AUB gennem de i denne ordning opsparede midler, således at refusionen finansieres inden for den nuværende økonomiske ramme for AUB. Refusionen gennem AUB bør gælde for lærlinge, der er omfattet af kollektive overenskomster, hvori der er pligt til at betale pension til lærlinge.

Parterne opfordrer DA og FH til at arbejde herfor.

Hvis Folketinget beslutter at etablere finansieringen af refusionen gennem AUB med ikrafttræden i løbet af overenskomstperioden, vil ovennævnte satser blive forhøjet fra 4 % hhv. 2 % til 8 % hhv. 4 %, i alt 12 %, og i den forbindelse bortfalder den særskilte forsikringsordning for 18- og 19-årige elever og lærlinge. Parterne forudsætter således, at lovgivningen herom træder i kraft i indeværende overenskomstperiode og vil, når dette sker, træde sammen med henblik på at fastlægge ikrafttrædelsestidspunktet for de forhøjede pensionssatser. Refusionen gennem AUB forudsættes at ske op til det aftalte niveau, dvs. arbejdsgiverbidraget på 8 %.

På baggrund af ovenstående tekst indsættes nyt stk. i § 17 om pension til lærlinge med følgende tekst:

"Lærlinge omfattes af Elektrikeroverenskomstens pensionsordning, når de fylder 18 år og har minimum 6 måneders anciennitet under Elektrikeroverenskomsten eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, dvs. i alt 6 %.

Satserne forhøjes til dem i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 15, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i § 17.5.10.2 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Med virkning fra den lønperiode, hvori lærlingen fylder 20 år og har opnået 6 måneders anciennitet under Elektrikeroverenskomsten eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde gælder pensionssatserne i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 15, dvs. henholdsvis 8 % fra virksomheden og 4 % fra medarbejderen, i alt 12 %. Påbegynder lærlingen sin uddannelsesaftale efter det fyldte 20. år, og er pågældende tidligere optaget i Elektrikeroverenskomstens pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspension eller firmaaftalt pensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lærlingen fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag.

Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse og ikke er fyldt 18 år eller har 6 måneders anciennitet, vil være omfattet af forsikringsordningen i §17, stk. 5.10.2.

Bilag 21 Bidrag til uddannelsesfonde mv.

Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Arbejdsgiverens bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2020 forhøjes bidraget med 5 øre til 65 øre pr. time.

Se i øvrigt Bilag 17.

LO/DA Udviklingsfonden

Bidraget til LO og DA's Udviklingsfond forhøjes med 3 øre pr. præsteret arbejdstime, jf. Forligsmandens Mæglingsforslag af 27. marts 2017.

Det samlede bidrag udgør således fra første lønperiode efter 1. januar 2018 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Bilag 22 Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme



Arbejde offshore på mobile og stationære platforme 2020-2023

TEKNIQ
ARBEJDSGIVERNE

Indhold

1.1 Aftalens omfang 152
1.2 Hvis aftalen ikke dækker 152
1.3 Mobile og stationære anlæg 152
1.4 Offshore 152
1.5 Inshore 152
1.6 Onshore 152
1.7 Fremmødested (mønstringssted) 152
2.0 Arbejdsperioden 153
2.1 Transport og rejsetid 154
2.2 Ventetid ved ud- og hjemrejse 154
3.0 Spise- og hvilepauser 155
4.0 Ferie 155
5.0 Søgnehelligdage 155
6.0 Indkvartering på platform 155
7.0 Lønforhold ved offshorearbejde 155
7.1 Offshoreløn 155
7.2 Offshoretillæg 156
7.3 Overtidsbetaling 156
7.4 Ændring af skift (nat/dag eller dag/nat) 156
7.5 Afbrud af skift (arbejdsperiode) 156
7.6 Shutling og ukvalificeret hvile 156
7.7 Tillæg for natarbejde 157
8.0 Rednings- og brandøvelse offshore 156
8.1 Kurser 157
9.0 Udrustning – arbejdstid – værktøj 157
10.0 Tillidsmandsbestemmelser 157
11.0 Permissionsbestemmelser 157
12.0 Opsigelsesvarsel 157
13.0 Uoverensstemmelser 158
14.0 Varighed 158

Protokollat 159

Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme

1.1 Aftalens omfang

Dansk El-Forbund og TEKNIQ er enige om, at nærværende aftale for arbejde offshore på mobile og stationære anlæg placeret på dansk kontinentalsokkelområde ekskl. Færøerne og Grønland er indgået i tilknytning til den mellem organisationerne gældende Elektrikeroverenskomst og den mellem Landsorganisationen (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA), til enhver tid gældende hovedaftale.

1.2 Hvis aftalen ikke dækker

Dansk El-Forbund og TEKNIQ er enige om, at forhold ved arbejde offshore, som ikke dækkes af nærværende rammeaftale, kan optages til drøftelser mellem organisationerne på begæring af én af parterne, og for så vidt enighed ikke opnås, afgøres ved fagretlig behandling i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 20.

1.3 Mobile og stationære anlæg

Ved mobile og stationære anlæg forstås mobile og stationære platforme, evt. under opbygning, og efterforskningsanlæg og tilhørende boligkvarterer.

Nærværende aftale omfatter arbejde udført af medlemmer af Dansk El-Forbund for medlemmer af TEKNIQ.

1.4 Offshore

Ved arbejde offshore forstås arbejde udført på ovenstående mobile og stationære platforme placeret på dansk kontinentalsokkelområde i rum sø.

Arbejdet udføres under forhold, der medfører ophold og overnatning på eller ved arbejdsstedet i rum sø.

1.5 Inshore

Ved arbejde inshore forstås arbejde på anlæg, som er opankret for kortere eller længere tid i en vis afstand fra land, hvortil søtransport er nødvendig.

Disse arbejder er ikke omfattet af nærværende aftale for arbejde offshore, men omfattes af Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser.

Dansk El-Forbund og TEKNIQ er enige om, at eventuelle særlige arbejdsforhold ved arbejde inshore kan optages til drøftelse mellem organisationerne.

1.6 Onshore

Ved arbejde onshore forstås arbejde på anlæg, som er på fast grund på værft eller flydende ved kaj.

Disse arbejder er ikke omfattet af nærværende aftale for arbejde offshore, men omfattes af Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser.

1.7 Fremmødested (mønstringssted)

Fremmødested/base (f.eks. Esbjerg) er heliport, kaj, basehavn eller sted på land, hvor udrejse til anlæg/installation, arbejdsplatform starter.

2.0 Arbejdsperioden

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn, jf. pkt. 1.7.

Rammeaftalen tager sigte på arbejder af mindst én fuld arbejds- og frihedsperiode (4-6 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode kan træffes lokal aftale i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 14 Rejse- og udearbejde. Arbejdstiden for kortevarende arbejder kan følge den under punkt 2.0 a), b) og c) nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde udover den i "Elektrikeroverenskomstens § 7 Den normale arbejdstid" fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshore sektoren.

Den normale daglige, effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1.

Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv.

Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode, inden udløbet af perioden, afregnes med præsterede timer i henhold til pkt. 7.1, 7.2 og 7.3 samt 7.5.

Afvikling af feriefridage følger Elektrikeroverenskomstens regler herom, idet der dog skal tages hensyn til de særlige forhold i offshore sektoren.

De nærmere regler herom skal aftales lokalt.

Der kan lokalt træffes aftale om etablering af turnusperioder på 6 uger (2/4) eller i særlige tilfælde turnusperioder på 4 uger (2/2).

Der skal drages omsorg for, at arbejdstidsnormen for offshore arbejde overholdes, idet der henvises til Bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshoreanlæg, bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015.

a) For turnusperiode 2:3 gælder:

   Turnusperioden er normalt 5 uger, hvor arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 21 dages frihed, afspadsering/ferie i land.

   I friperioden afvikles frihed i forholdet 1/1, afspadsering af 20 timer (168-148) samt ferie.

b) For turnusperiode 2:4 gælder:

   Såfremt der lokalt er enighed herom, kan der arbejdes i en turnusperiode på 6 uger, hvor arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 28 dages frihed, afspadsering/ferie i land.

   I friperioden afvikles frihed i forholdet 1/1, afspadsering af 20 timer (168-148) samt ferie. Lokalt kan der aftales en kompensation for den kortere arbejdstid pr. turnusperiode.

c) For turnusperiode 2:2 gælder:

   Såfremt der i særlige tilfælde, lokalt er enighed herom, kan der i en kortere periode, arbejdes i en turnusperiode på 4 uger, hvor arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder (dog altid før fratrædelse), og anvendelsen sker efter høring af elektrikerne og iværksættes i øvrigt under hensyntagen til de driftsmæssige forhold.

Til anvendelse under den opsparede fritid hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshoretillæg) pr. arbejdsperiode.

Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling pr. arbejdsperiode.

d) Nærværende rammeaftale er ikke omfattet af den mellem hovedorganisationerne indgåede Fællesordning for arbejde i holddrift.

e) **Arbejdsplan**

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Arbejdsplan udarbejdes af firmaet for den enkelte ansatte. I arbejdsplanen tages hensyn til, at den enkelte ikke får arbejde på "natskift" i to på hinanden følgende arbejdsperioder. Arbejdsplanen bør så vidt muligt indeholde udrejsetidspunkt, hjemrejsetidspunkt, tidspunkter for dag- eller natskifte samt friperiode.

Firmaet er berettiget til at ændre arbejdsplanen, jf. ovenstående bestemmelser.

I tilfælde af ændring af udrejsetidspunkt skal firmaet meddele det ændrede tidspunkt senest 24 timer før planlagt udrejsetidspunkt.

f) **Natarbejde – helbredskontrol**

Hvor der i medfør af "Bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshoreanlæg" er krav om lægeundersøgelse af medarbejdere, der er beskæftiget ved natarbejde, skal lægeundersøgelse og helbredskontrol følge retningslinjerne i bilag 7.a i Elektrikeroverenskomsten.

2.1 Transport og rejsetid

Transporttid, der regnes fra fastlagt mødetid i basehavn (aftalt mødested) til ankomst platform og ved hjemrejse fra fastlagt afgangstidspunkt på platform til ankomst basehavn, betales, jf. pkt. 7.1 og 7.2.

Rejse fra firmaets forretningssted til basehavn afregnes efter Elektrikeroverenskomstens § 14.

2.2 Ventetid ved ud- og hjemrejse

Når planlagt afrejsetidspunkt fra basehavn/platform udsættes, betales for maks. 12 ventetimer pr. døgn med offshoreløn, jf. pkt. 7.1 og 7.2.

Ventetid udover 12 timer pr. døgn, hvor elektrikerne efter aftale skal stå til rådighed på fremmødestedet, jf. pkt. 1.7, betales med offshoreløn, jf. pkt. 7.1 og 7.2.

Firmaet er berettiget til at anvise arbejde for de ventetimer, for hvilke der ydes betaling.

Ved udsættelse af afrejsetidspunktet betaler firmaet kost og evt. logi efter nærmere aftale i hvert enkelt tilfælde.

3.0 Spise- og hvilepauser

Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer inkl. 1 times spise- og hvilepause, som medregnes i arbejdstiden.

Ved arbejds-, vente- og transporttid udover 12 timer pr. døgn indgår de af firmaet fastsatte spise- og hvilepauser ligeledes i arbejdstiden.

4.0 Ferie

Med virkning fra 1. september 2020 kan medarbejderen, i det omfang der ikke er optjent nok ferie til afvikling i friperioden, afholde betalt ferie på forskud, jf. ferielovens § 7.

Ferie afholdes i henhold til de i Elektrikeroverenskomsten gældende bestemmelser, idet afviklingen af ferie dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

Ferien kan lægges i tilknytning til opsparede fridage. Opsparede fridage kan ikke indgå som feriedage.

NB: Speciel beregning for månedslønnede:

Se vejledning fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (Feriekontoret) om ferieberegning ved turnusarbejde.

5.0 Søgnehelligdage

a) For arbejde på søgnehelligdage samt 1. maj, 5. juni og 24. december er beregnet overtidstillæg, der indgår i det i nærværende aftale fastlagte timetillæg for offshorearbejde.

b) Hvis søgnehelligdage eller 1. maj, 5. juni og 24. december falder på fridage, udbetales søgnehelligdagsbeløb aconto i henhold til Elektrikeroverenskomstens bestemmelser i § 15 (som på arbejdsdage).

c) For arbejde på søgnehelligdage, dvs. dage, for hvilke der udbetales SH aconto, udbetales et særligt tillæg.

   Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget kr. 452,55.

   Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 459,75.

   Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 467,10.

NB: Ikrafttrædelsestidspunkt – se Elektrikeroverenskomstens bilag 15.

6.0 Indkvartering på platform

Firmaet sørger for kost og logi ved indkvartering på platform eller anden af firmaet anvist måde.

Indkvartering m.v. forudsættes at finde sted under forhold, der kan godkendes af myndighederne. Det bør tilstræbes, at indkvartering sker på enkeltværelser.

7.0 Lønforhold ved offshorearbejde

7.1 Offshoreløn

Den samlede offshoretimeløn består af mindstebetaling, servicetillæg, offshoretillæg samt et aftalt personligt tillæg i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 9.

7.2 Offshoretillæg

Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget kr. 35,60 pr. time.

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 36,20 pr. time.

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 36,75 pr. time.

Dette tillæg skal, bortset fra nattillæg, dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejde.

NB: Ikrafttrædelsestidspunkt – se Elektrikeroverenskomstens bilag 15.

7.3 Overtidsbetaling

a) Arbejde udover 12 timer pr. døgn regnet fra arbejdstidens begyndelse betales med overtidstillæg på 50% af den samlede offshoretimeløn. Timerne afspadseres ikke.

b) Forlænges arbejdsperioden på platform ud over 168 timer eller fastlagt hjemrejsetidspunkt, betales ligeledes overtidstillæg på 50% af den samlede offshoretimeløn. Timerne afspadseres ikke.

c) Det under pkt. 7.1, 7.2 og 7.3a) og b) anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 2.0, 2. afsnit.

d) Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidsbetaling.

7.4 Ændring af skift (nat/dag eller dag/nat)

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

I tilfælde hvor firmaet med et varsel på under 8 timer ændrer arbejdsplanen således, at der i stedet for skal arbejdes på modsat skift, betales et tillæg på 50% af den samlede offshoreløn for de første 4 arbejdstimer på det nye skift.

Såfremt man pga. skiftændring og lovbestemt fritid (8 timers hvile) mellem skiftene, mister et skift eller dele af dette i perioden, betales offshoreløn for den tabte tid.

7.5 Afbrud af skift (arbejdsperiode)

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Hvis man får afbrud af skift (arbejdsperioden) ved varslet/planlagt hel (14 dages) periode, og medarbejderen bliver sendt på land, før hele perioden ude på platformen er opnået, er medarbejderen sikret offshoreløn til ankomst basehavn.

Herudover, jf. pkt. 2.1 og 2.2.

7.6 Shutling og ukvalificeret hvile

For den tid, der medgår til shutling m.v. mellem bo- og arbejdsplatform, betales jf. pkt. 7.0.

Den enkelte skal have effektivt arbejdsfri mindst 8 timer i sammenhæng mellem to arbejdsperioder.

De, der ikke har fået kvalificeret hvile efter dag-/natarbejdsperioden på arbejdsplatformen, skal have transportmuligheder til boplatform for hvile, og der betales offshoreløn for den tid, de eventuelt mister.

7.7 Tillæg for natarbejde

Der kan ved lokalaftale indgås aftale om betaling af nattillæg for arbejdede timer offshore.

Såfremt der ikke er indgået aftale om betaling af nattillæg, betales et tillæg pr. arbejdet time på minimum kr. 7,15 med virkning fra 1. marts 2020.

Natperioden aftales lokalt. Såfremt der ikke er indgået aftale herom, vil natperioden ligge mellem kl. 19.00 og kl. 07.00.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se Elektrikeroverenskomstens bilag 15.

8.0 Rednings- og brandøvelse offshore

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

De ansatte er forpligtet til at deltage i rednings- og brandøvelser offshore i henhold til de på arbejdsstedet gældende regler i arbejdstiden og fritiden. For tid, som medgår i fritiden, betales offshoreløn uden overtidstillæg.

8.1 Kurser

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Deltagelse i kurser, der afholdes på land vedrørende sikkerhed, redning og brand ved offshorearbejde, betales i henhold til de i virksomheden sædvanlige gældende regler for ansattes deltagelse i kurser.

Udgifter vedrørende deltagelse i disse kurser afholdes af virksomheden.

Der betales dog minimum sædvanlig timeløn uden offshoretillæg samt eventuel kost, logi og rejse.

9.0 Udrustning – arbejdstid – værktøj

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Firmaet stiller fornøden udrustning, værktøj og beklædning til rådighed. De praktiske regler aftales lokalt.

Udrustning, der uden egen skyld ødelægges under arbejdet, ombyttes af firmaet.

Bortkommen udrustning erstattes af medarbejderen til den brugtværdi, den havde, da den bortkom.

10.0 Tillidsmandsbestemmelser

De i Elektrikeroverenskomsten anførte bestemmelser i §§ 1, 2 og 3 er gældende.

11.0 Permissionsbestemmelser

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Permission kan ydes elektrikere:

- ved dødsfald, begravelse, akut og alvorlig sygdom i nærmeste familie (bedsteforældre, forældre, ægtefælle/samlever, børn/barn)
- for ægtefælle/samlever, når det er nødvendigt i forbindelse med fødsel eller indlæggelse på sygehus.

Betaling ydes i henhold til punkt 2.1 og 2.2.

Såfremt elektrikeren måtte have vidst besked om forholdet inden afrejse, og ikke har aftalt med firmaet om forholdet, er det for elektrikerens regning de udgifter, der er forbundet med permission.

12.0 Opsigelsesvarsel

Opsigelse kan gensidigt finde sted efter Elektrikeroverenskomsten. Fratrædelse kan kun ske efter afviklet friperiode.

Afspadsering skal være afviklet før afgang fra firmaet.

13.0 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til regler for behandling af faglig strid i Elektrikeroverenskomstens § 20.

14.0 Varighed

Denne rammeaftale betragtes som et tillæg til Elektrikeroverenskomsten mellem Dansk El-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne og løber sammen med denne.

Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Dansk El-Forbund

Protokollat

Tillæg til rammeaftale om arbejde offshore på mobile og stationære platforme.

På et møde den 28. februar 1993 mellem Dansk El-Forbund og ELFO er der opnået enighed om følgende, jf. Energiministeriets bekendtgørelse nr. 711 af 16. november 1987 *):

1. Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.

2. Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom.

   Uforudsete forlængelser (force majeure o.lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.

3. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

*) Reglerne findes nu i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshoreanlæg, bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015.

Bilag 22a Udvalgsarbejde om Elektrikeroverenskomstens bilag 22 – Rammeaftale for arbejde offshore

I tilknytning til de stedfundne drøftelser blev det aftalt, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg bestående af repræsentanter fra Organisationerne, som i perioden følger udviklingen omkring offshore-arbejde med henblik på at vurdere behovet for eventuelle ændringer af Rammeaftalen.

Parterne har derfor aftalt at følge området intenst i den kommende overenskomstperiode for at få afklaret, om offshore aftalen, bilag 22, lever op til sit formål. Særligt ønskes at følge udviklingen af "Korte ansættelser/ture", færre daglige helikopterture, som ofte medfører lange ventetider, samt undersøge mulighederne for ansættelser efter EO bilag 1a.

Udvalget skal bestå af repræsentanter fra TQ-A og DEF samt eventuelle andre parter, hvis der er behov herfor, med relation til offshore. Der er enighed om, at udvalget inden udgangen af 2020 skal have aftalt en plan for arbejdet.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 22b Udvalgsarbejde om Offshore-vind

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et hurtigt arbejdende udvalg, der inddrager repræsentanter fra branchen, med henblik på udarbejdelse af en rammeaftale om løn- og ansættelsesvilkår for offshore-vind. Dette udvalgsarbejde skal være færdiggjort inden udgangen af 2020.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 23 Kommissorium for udvalg om social dumping

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

Udvalget mødes mindst 2 gange årligt, eller når en af parterne konstaterer en mulig omgåelse af overenskomsten. De halvårlige møder aftales som et led i den normale mødekalender mellem TEKNIQ og Dansk El-Forbund, mens ad hoc møder til afklaring af konkrete sager aftales hurtigst muligt.

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

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

Hvis det på et møde mellem organisationerne (evt. via telefon eller mail) sandsynliggøres, at en TEKNIQ-virksomhed er involveret i social dumping, iværksættes en hastebehandling i det fagretlige system, hvor der skal afholdes mæglingsmøde på virksomhedens adresse inden 48 timer, medmindre andet aftales. Såfremt det på mødet konstateres, at der foregår social dumping, og der ikke opnås enighed om, hvorledes dette bringes til ophør, er der enighed om, at sagen umiddelbart kan hastebehandles ved en faglig voldgift, som så vidt muligt skal afholdes inden 2 uger efter mæglingsmødet.

Hvor der er tale om social dumping begået af uorganiserede virksomheder, retter TEKNIQ henvendelse til den pågældende virksomhed med henblik på at etablere et møde med deltagelse af TEKNIQ og Dansk El-Forbund samt for at vejlede og om muligt at optage virksomheden som medlem og derigennem overenskomstdække arbejdet. Såfremt virksomheden ikke reagerer på TEKNIQs henvendelse eller ikke efterkommer de retningslinjer, der bliver udstukket, vil TEKNIQ bakke fuldt op om de kampskridt forbundssiden måtte tage i den anledning.

Glostrup, den 23. juni 2011

TEKNIQ Dansk El-Forbund

Bilag 23a Misforhold ved lønfastsættelsen

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

Der er således naturligt ved lønfastsættelse efter Elektrikeroverenskomsten § 9 at tage hensyn til medarbejderes faglige dygtighed, arbejdets art samt til omfanget af akkordarbejde for den pågældende medarbejder. Endvidere skal der tages hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med udførelsen af arbejdet.

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

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

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

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger et misforhold kan behandles efter de fagretlige regler i Kommissoriet for udvalg om Social dumping i Bilag 23. En fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende arbejdsplads.

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

Såfremt det under den fagretlige sagsbehandling ikke er muligt at opnå enighed om misforhold, kan sagen videreføres for en faglig voldgift, der tager stilling til, hvorvidt der er tale om et misforhold. Den faglige voldgift skal så vidt muligt holdes inden for en måned. Hvis der er fastslået et misforhold, kan parterne ved lokal forhandling og evt. efterfølgende fagretlig forhandling efter samme principper som for lokalaftaler søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 24 Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om at indskrive punkt D.4 fra mæglingsforslaget i 2017 med følgende tekst:

Som konsekvens af mæglingsforslaget i 2017, er TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679).

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

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 25 Teknisk redigering af Elektrikeroverenskomstens § 7b og 7c om henholdsvis weekendarbejde og skifteholdsarbejde

Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at gennemføre en teknisk redigering af Elektrikeroverenskomstens § 7b om weekendarbejde, herunder eventuelle problematikker vedrørende langtidssygemeldte weekendarbejdere og skifteholdsarbejdere.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Bilag 26 Overgangsordning for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020 vedrørende feriefridage og børneomsorgsdage

På baggrund af ændringerne i ferieloven herunder, at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at § 15, stk. 1, § 17, stk. 10, § 19 og Bilag 1.6.6 ændres og, at der etableres en overgangsordning gældende for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020, som indebærer følgende:

Feriefridage

Medarbejderen tildeles pr. 1. maj 2020 3,33 feriefridage, som kan afholdes inden den. 31. december 2020. Feriefridagene betales via søgnehelligdagskontoen med forskudsudbetaling jf. § 15, stk. 3, med sædvanlig timebetaling til lærlinge jf. § 17.10. 2 eller med betaling af acontobeløb pr. dag svarende til en dagløn jf. § 19 og bilag 1 stk. 6.6.

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

Feriefridagene kan i overgangsperioden afvikles i timer.

Den enkelte medarbejderes konto for søgnehelligdag-/feriefridage og fritvalgsordning opgøres, og restbeløbet udbetales med sidste lønudbetaling i kalenderåret 2020 med mindre, den enkelte medarbejder inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag. Heri er indeholdt søgnehelligdagsbetaling for søgnehelligdage ved jul og den efterfølgende nytårsdag. Overgangsordningen udløber ved udgangen af kalenderåret 2020.

For medarbejdere ansat efter § 19 og Bilag 1/1a gælder, at såfremt medarbejderen ikke er beskæftiget i virksomheden hele overgangsperioden, enten på grund af til- eller fratrædelse, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Hvis medarbejderen fratræder eller en medarbejder ansat efter § 19 og Bilag 1/1a overgår til ansættelse som timelønnet i samme virksomhed, sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommende lønudbetaling.

For lærlinge gælder, at hvis feriefridagene ikke holdes inden 31. december 2020, udbetaler virksomheden kompensation svarende til aktuel lærlingeløn under sygdom, pr. ubrugt feriefridag beregnet som 7,4 timer pr. dag. Kompensationen udbetales samtidig med sidste lønudbetaling i kalenderåret, dog senest 4 uger efter kalenderårets udløb. Ved manglende rettidig udbetaling af kompensation kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om udbetaling af beløbet, medmindre der foreligger gentagne påtaler om brud på denne bestemmelse.

Ved uddannelsesaftalens udløb udbetales sædvanlig løn, svarende til lærlingens sygelønsbetaling, for ikke afholdte feriefridage, idet en feriefridag udgør 7,4 timer pr. dag. Antallet af feriefridagene ved fratræden beregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 1,66 børneomsorgsdage fra 1. maj 2020 til 31. december 2020. Elektrikeren kan højest holde 1,66 børneomsorgsdage i overgangsperioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Børneomsorgsdagene kan i overgangsperioden afvikles i timer

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. § 15, stk. 3 og § 17, stk. 6, nr. 4 idet omfang der er dækning på kontoen.

Glostrup, den 7. marts 2020

Stikordsregister

24. december 45; 52; 70; 79; 155

A

Adoption 55
Afbrydelse, arbejdsforhold 9; 79
Afdeling, filial, overflytning 49
Afdelingsrepræsentant 8
Aflønning, misforholdw 24; 163
Aflønning, tillidsrepræsentant 8; 143
Afskedigelse
  tvingende årsager, tillidsrepræsentant 9
  under akkord 16; 43; 128
  under sygdom 16; 96
  urimelig, påtaleret 7
  varsling 15
Afspadsering overarbejde 46
Afspadseringsfrit overarbejde
  normalt 46
  yderligere 132
Aftaler, lokale 13; 17; 19; 20; 21; 32; 46; 77; 83
Akkord
  adgang til 33; 82; 94; 124
  forhandling 125
  forladen, akkorddeltager 44; 129
  forladen, akkordindehaver 43; 128
  kritikfrister 127
  opgørelse 127
  opsigelse, akkorddeltager 44; 128
  opsigelse, akkordindehaver 43; 128
  overskud 24; 35; 39; 41; 42; 43; 94; 127
Akkordseddel 34; 125
Anciennitetskrav 5; 25
Andre bestemmelser, værktøj, værnefodtøj 72
Ansættelse på arbejdspladsen 49
Ansættelse på særlige vilkår 32
Ansættelsesblanket 14; 101; 102; 105
Ansættelseskontrakt 91; 102; 103
Arbejde på skibe 50
Arbejde, udland 51
Arbejdsdirektiv 109
Arbejdsevne, forringet 32
Arbejdskort 3
Arbejdsløshedsprocent 46; 137
Arbejdsmangel, materialemangel 125
Arbejdsmarkedspension 65
Arbejdsmarkedspension AMP 25
Arbejdsrytme 112
Arbejdsstandsning 43; 87

Arbejdstid
daglig 17; 80; 109
effektiv 80
fleksibel 19; 61
forskudt 17; 61
første maj 45; 79; 155
Grundlovsdag 45; 52; 70; 79
holddrift, skifteholdsarbejde 21; 109; 165
lægning, normalt 17
normale 17
overholdelse 22
ugentlige 17; 61
varierende 17
varsling 17
weekend 20
ATP 25; 66; 93
AUB 64

B

Barns hospitalsindlæggelse 28; 67
Barns sygdom 27; 67; 81
Barsel 81
Barsel, udligningsordning 107
Barselsorlov 29
Befordring
egen 49
lokal aftale 48
virksomhedens køretøj 49
Beskæftigelsens længde og varighed 14
betalt frihed ved afskedigelse 12
betalt frihed ved opsigelse 12
Bod 14
Børneomsorgsdage 30; 52; 67; 71; 166; 167

C

Cykler og knallerter 49; 68; 82

D

Daglig arbejdstid, normale 17
Databeskyttelse 164
Den månedslønnede elektriker 91; 102
Dispensation, afspadsering 46

E

EBA 33; 34; 124; 127; 129
Efteruddannelse 11; 134
Egne befordringsmidler 49
El-branchens Kompetenceudviklingsfond 11; 12; 133; 134
El-Branchens Kompetenceudviklingsfond 59
Elleve timers reglen
holdskift, skifteholdsarbejde 21; 109
overarbejde 46

Erhvervsskole ... 59
Erstatning, manglende varsel ... 16; 79
EU-direktiver, implementering ... 114

F

Faglig opdatering ... 9
Faglig strid, regler ... 83
Faglig voldgift ... 85
Fagligt arbejde ... 59
Ferie
- antal dage ... 54
- garanti, TEKNIQ Arbejdsgiverne ... 56
- godtgørelse ... 55
- i timer ... 54
- kort ... 56; 81
- lukning ... 54; 69
- lærlinge ... 69
- periode ... 54; 69
- successivt ... 54; 69; 70
- sygdom, beregning ... 55
- tegningsliste ... 54; 69
- tilskadekomst, beregning ... 55
- udbetaling ... 81; 94
- år, optjeningsår, afholdelsesperiode ... 55

Feriefridage ... 52; 70; 79; 94; 166
Filial, afdeling, overflytning ... 49
Fleksibel arbejdstid ... 19
Flytning af elektrikere ... 49
Forhandlingsregler ... 71; 83
Forpraktik ... 145
Forsikringsydelser til lærlinge ... 147
Forskudt arbejdstid
- betaling ... 18
- lærlinge ... 61
- overarbejde ... 17
- varighed ... 17
- varsel ... 17

Forsømt tid, fradrag ... 22; 45
Forældreorlov ... 28; 29
Fravigende aftaler ... 13
Fri forhandling, akkord ... 125
frihed ved afskedigelse ... 12
frihed ved opsigelse ... 12
Frihed, teknisk efteruddannelse ... 11
Fritvalgsordning
- funktionærlignende ansatte elektrikere ... 79
- lærlinge ... 65
- månedslønnede elektrikere ... 94
- timelønnede elektrikere ... 52

Funktionsløn ... 97

Funktionærlignende ansættelsesforhold, lokalaftale 77
Funktionærloven, erstatning 79
Funktionærloven, opsigelse 78; 91
Funktionærloven, sygdom 81
Fædreorlov 28
Fællestillidsrepræsentant 6
Færre daglige timer eller dage 18
Færøerne 51
Første maj 45; 52; 70; 79

G

Genansættelse 16; 24; 94
Godkendelse af tillidsrepræsentant 5
Godkendelse, tillidsrepræsentant 5
Grundlovsdag 45; 52; 70; 79
Grøn omstilling 136
Grønland 51

H

Havvindmøller 111
Helbredskontrol 109; 111
Holddrift, skifteholdsarbejde 21; 109
Hvile- og spisepauser 17; 110
Hviletid 110

I

Ikrafttrædelsesdatoer, satsregulering 140
Individuel funktionærlignende ansættelse 97
Indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant 5

J

Juleaftensdag 45; 52; 79; 155

K

Klubber 3; 77
Klublove 3
Knallert, cykler 49; 68; 82
Kompetenceudviklingsfond 11; 133; 134
Konfliktregler 82
Kontrol, arbejdsstiden 22
Kost og logi 48; 51
Kritikfrister 126
Kutymer 13; 77
Køretøj, virksomhedens 49

L

Landspriskurant 33; 124; 125
Ledighedsprocent, opgørelse 46; 137
Legitimationsforhold 3
Ligelønsloven 98
Ligelønsnævn 100
Logi, kost 51; 155
Lokale aftaler 13; 17; 19; 20; 21; 46; 73; 77; 83

Lokale forhandlinger, løn 23; 79; 93
Lægebesøg, frihed til 67
Lægeundersøgelse 109; 113; 154
Lægning af arbejdstiden 17; 19; 20; 51; 80
Læremesterens forpligtelser 59
Løn, misforhold 24; 163
Lønforhandling 23; 79; 93
Lønforhold 23; 62; 63; 66; 79; 155
Lønkonto 25; 93
Lønningsdag 24; 93
lønningsperiode 26
Lønperiode 24
Lønregulering 24; 79; 94
Lønspecifikation 25; 93
Lønsystem 33; 124

M

Maj, første 45; 52; 70; 79; 155
Manglende varsel, erstatning 16; 79
Masseafskedigelse 16
Materialemangel 35; 125
Medlemsbog 3
Mindstebetaling 3; 23; 38; 63; 163
Misforhold 24
Motorkøretøj 49; 82
Mæglingsmøde 9; 83
Månedslønnet elektriker 91; 102
Månedsvis lønudbetaling 24

N

Natarbejde 21; 109; 111; 113; 154; 156
Natperiode 109; 157
Nedsat arbejdsevne 32
Normale arbejdstid 17; 80

O

Offshorearbejde 114; 155
Omgåelse 87; 162
Omregningsfaktor fra månedsløn til timeløn 79; 94
Opgørelse af akkord 127
Ophævelse af arbejdsforhold 15; 43; 78; 97; 128
Ophør, tillidsrepræsentant 9
Opmåling 126
Opsigelse
  kutymer 13
  tillidsrepræsentant 9
  under sygdom 16
Opsigelsesvarsler 9; 15; 16; 81; 91; 93; 157
Opsparingsordning
  funktionærlignende ansatte 80
  lærlinge 70
  timelønnede elektrikere 52

Optjening af ferie 54
Organisationsansvar 85
Organisationsmøde 85
Orientering, tillidsrepræsentant 7
Overarbejde
afspadsering 46
betaling 62; 80; 94
dispensation 46
elleve timers reglen 22; 110
Overflytning, afdeling eller filial 49
Overførsel af ferie 55; 144
Overskud, akkordarbejde 24; 41; 42; 127

P

Pengeinstitut 25; 93
Pension 25; 31; 80
Pension af sygeferiepenge 26
Pension til lærlinge 65
Pensionsbestemmelser 23
Pensionsbidrag 26; 66
Pensionsbidrag under barsel, forhøjet 29
Pligter
arbejdsgiver 7
tillidsrepræsentant 7
Priskurant 23; 33; 124; 125
Produktivitetsfremmende lønsystemer 23; 33; 124
Produktivitetsfremmende servicetillæg 23
Projektansættelse 81
Påtaleret, tillidsrepræsentant 7

R

Referat af lokal forhandling 83
Reglementerede arbejdstid 22
Rejsearbejde
befordring 48; 68
udlandet 51
Rejsetid 49; 68
Restferie 54; 69
Rådighedsvagt 47; 62; 81

S

Samarbejde 3; 77
Samarbejdsudvalg 3
Satsregulering 140
Senioraftale 31
Seniorpolitik 31
Servicetillæg, produktivitetsfremmende 23
Session 71
Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse 112
Sikkerhedsfodtøj 71; 82
Skiftehold, holddrift 21; 109
Skolehjem 60

Social dumping 88
Specifikke bestemmelser 112
Spisepause, hvilepause 17; 110
Sygdom
barns 67; 81
betaling 27; 66; 81; 95
feriegodtgørelse 55
Søgnehelligdag
betaling 52; 70; 79; 94
forsømmelse 53
garanti, TEKNIQ Arbejdsgiverne 53
lærlinge 70
opgørelse 52

T

Talsmand 5
Tegningsliste, ferie 54
Teknisk efteruddannelse 11; 82
Tidløn 23
Tidsfrister, akkord 36; 37; 38; 42; 126; 127
Tilbagetrækning, opsigelser 16
Tilkaldelse 47
Tillidsrepræsentant
aflønning 8; 143
afskedigelse, tvingende årsager 9
antagelser/afskedigelser, orientering 7
arbejdsmangel 9
indsigelse 5
klageadgang 7
møder i arbejdstiden 8
opsigelsesvarsel 9
pligter 7
påtaleret 7
stillings ophør 9
valg 5
Tilpasningsforhandlinger 73
Tilskadekomst, betaling 27
Timandsmøde 13; 84
Timeløn 23
Timeregnskabssedler 25; 93; 94
Transportudgifter 48; 68; 133
Tvistigheder, lærlinge 71

U

Udbetaling, løn 24; 93
Uddannelse, teknisk efteruddannelse 11; 82
Uddannelsesforhold 59
Udearbejde
befordring 48
kost og logi 48
lærlinge 68

udlandet 51
Udenlandsk arbejdskraft 3; 88
Udrykningstillæg 47; 62
Uenighed 49; 83
Ugentlig arbejdstid 17; 61; 62; 111
Ugentlig arbejdstid, maksimal 19; 111
Ugentlig hviletid 110
Underentreprenører 7; 88
Underentreprise 88
Uoverensstemmelser 40; 61; 71; 85; 96

V

Valg af tillidsrepræsentant 5; 77
Varierende ugentlig arbejdstid 17
Varighed
Fleksibel arbejdstid 19
forskudt arbejdstid 17
overenskomstens 89
Varsel
erstatning, manglende 79
Ferie 54
opsigelse af arbejdsforhold 15; 78
Opsigelse af arbejdsforhold 91
overarbejde 45
Varsling af arbejdstid
fleksibel arbejdstid 19
forskudt arbejdstid 17
Vederlag til tillidsrepræsentanter 143
Ventetid 24; 35; 154
Ventetid, akkord 126
Videreuddannelse, efteruddannelse 11; 82; 133
Virksomhedens køretøj 49; 68
Voksenlærlinge 39; 42; 63
Voldgift, faglig 85
Værktøj 71; 72; 82
Værnefodtøj 71; 72; 82

W

Weekendarbejde 20

Æ

Ældre eller svagelige elektrikere (senioraftale) 31

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

TEKNIQ Arbejdsgiverne
Paul Bergsøes Vej 6
2600 Glostrup
Telefon 43 43 60 00
E-mail: tekniq@tekniq.dk
www.tekniq.dk

DANSK EL-FORBUND

Dansk El-Forbund
Nyropsgade 14
1602 København V
Telefon 33 29 70 00
E-mail: def@def.dk
www.def.dk