

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Overenskomstfornyelsen 2020

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af Elektrikeroverenskomsten for en 3-årig periode.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger samt for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling. Parterne er i den forbindelse enige om, i forbindelse med indskrivningen af nye og ændrede bestemmelser i overenskomsten, at foretage den nødvendige sproglige og systematiske redigering.

1. Protokollat om overgang til ny ferielov, herunder ny ordning for feriefridage og børneomsorgsdage
2. Protokollat om afholdelse af ferie i timer
3. Protokollat om udvalgsarbejde om udviklingsproduktivitet med fokus på EI-Branchens Akkordsystem
4. Protokollat om EBA arbejdsstudieudvalg montagekoder
5. Opdatering af Almindelige Bestemmelser i EBA
6. Opfølgning på EBA's funktionalitet
7. Protokollat om pension af sygeferiepenge
8. Protokollat om masseafskedigelser og sygdom
9. Protokollat om den grønne omstilling
10. Protokollat om månedsvis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere
11. Protokollat om anciennitetskrav for anvendelse af Bilag 1 og 1a
12. Protokollat om forhøjelse af fritvalgsopsparring og den lokale lønforhandling
13. Protokollat om optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til fritvalgskontoen for nyindmeldte virksomheder
14. Protokollat om ændring af bestemmelsen om ferie
15. Protokollat om organisationsaftale om databeskyttelse
16. Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante kurser og adgang til IT
17. Protokollat om funktionsløn
18. Protokollat om udvalgsarbejde om arbejdsudleje og afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer
19. Protokollat om ret til uddannelse i forbindelse med afskedigelse
20. Protokollat om arbejde på ikke-kystnære havvindmøller
21. Protokollat om teknisk revidering af Elektrikeroverenskomstens § 7b om weekendarbejde
22. Protokollat om ændring af diverse bestemmelser om ferie
23. Protokollat om forlængelse af sygelønsperioden i Elektrikeroverenskomstens § 10
24. Protokollat om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark
25. Protokollat om misforhold ved lønfastsættelsen
26. Protokollat om frihed til lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

26. Protokollat om frihed til lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
27. Protokollat om øremærket forældreorlov
28. Protokollat om rådighedstjeneste
29. Protokollat om forholdsmæssig reduktion af arbejdstiden ved SH, feriefridage og overenskomstmæssige fridage
30. Protokollat om revidering af offshore aftalen, herunder om afholdelse af ferie
31. Protokollat vedr. timesedler
32. Protokollat om bidrag til Uddannelses- og samarbejdsfonden
33. Protokollat om opdatering af lærlingebestemmelser
34. Protokollat om pension til lærlinge og elever
35. Kompetenceudviklingsfonden/aftalt uddannelse
36. Protokollat om præambel
37. Lønforhold og betalingssatser
38. Lærlinges lønforhold
39. Pengefaktor for EBA og reguleringstillæg for LPRK
40. Protokollat om senioraftale

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Ændringer vedr. feriefridage og børneomsorgsdage som følge af overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven herunder, at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at en række bestemmelser i Elektrikeroverenskomsten ændres fra at følge ferieåret til fremover at følge kalenderåret.

Ændringerne gælder fra 1. januar 2021.

Feriefridage

Som følge af ovenstående er parterne enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 15, § 17, stk. 10 og § 19 og Bilag 1.6.6 tilpasses således:

A. Elektrikeroverenskomstens § 15 affattes som følger:

§ 15, stk. 1, 5. afsnit:

Bilag **[X]** gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020.

Pr. 1. januar 2021 gælder:

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 søgnehelligdays-/feriefridagsbetaling.

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

§ 15, stk. 4, 1. afsnit:

Den enkelte elektrikers konto for søgnehelligdays-/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 søgnehelligdaysbetaling for søgnehelligdays ved jul og den efterfølgende nytårsdag.

B. Elektrikeroverenskomstens § 17, stk. 10, nr. 2 affattes som følger

10.2 Feriefridage

Bilag **[X]** gælder i overgangsperioden fra den 1. maj 2020 til den 31. december 2020.

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:

	<i>1. marts 2020</i>	<i>1. marts 2021</i>	<i>1. marts 2022</i>
<i>Feriefridage</i>	<i>2,25 %</i>	<i>2,25 %</i>	<i>2,25 %</i>
<i>Fritvalgsordning:</i>	<i>5,25 %</i>	<i>6,25 %</i>	<i>7,25 %</i>
<i>Samlet opsparing i alt:</i>	<i>7,50 %</i>	<i>8,50 %</i>	<i>9,50 %</i>

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

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales a conto pr.dag et beløb svarende til en dagløri.

Der kan ved afholdelse af børneomsorgsdage udbetales et beløb 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.

C. § 19 (Ferie/feriefridage) og Bilag 1.6.6 affattes som følger:

Bilag **[X]** 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 a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn.

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 elektrikereren fratræder eller overgår til ansættelse som timelønnet i samme virksomhed, sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkommande lønudbetaling.

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Børneomsorgsdage

Der er desuden enighed om, at Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 6, 1. afsnit tilrettes som følger:

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

Der er desuden enighed om, at Elektrikeroverenskomstens § 17, stk. 6, nr. 4 tilrettes som følger:

Lærlinge med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage år. Kalenderår. Lærlinge kan højst 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 fritvalgs/feriefridagskontoen jf. § 17.10.2, i det omfang der er dækning på kontoen.

Overgangsperiode

Som følge af ændringerne i ovennævnte bestemmelser er parterne enige om, at der i **[bilag X]** etableres en overgangsordning gældende for perioden fra 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 a conto-beløb 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 medarbejders 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 søgnehelligdagbetaling 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 aktuell 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

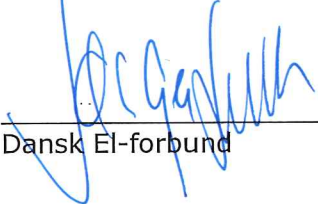
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 1,66 børneomsorgsdage fra 1. maj 2020 til 31. december 2020. Elektrikeren kan højest holde 1,66 børneomsorgsdage i overgangsperioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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



Dansk EI-forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der jf. ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer.

Parterne er enige om, at der indsættes et nyt **[stk.]** i elektrikeroverenskomstens § 16 med følgende tekst:


Stk. X: 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.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Udvalgsarbejde om udvikling i produktivitet med fokus på EI-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 produktivetsrapport, 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

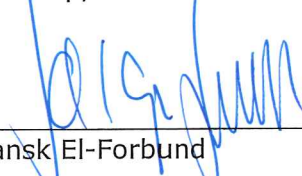
For at fremme den fælles forståelse af de digitale værktøjer, som anvendes i byggeprocessen, kan der udvikles fælles kurser i anvendelse og funktionalitet i 3D-tegningsværktøjer (BIM/VDC), således at disse ikke får en utilsigtet, negativ indvirkning på produktiviteten.

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 EI-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

EBA Arbejdsstudieudvalg og montagekoder

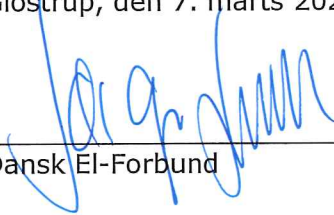
Det mellem parterne nedsatte Arbejdsstudieudvalg skal i perioden frem til udgangen af 2020 undersøge, om der er mulighed for at forenkle antallet af montagekoder i EBA.

Det er særligt muligheden for at mindske antallet af montagekoder for kabler, der skal undersøges.

En eventuel ændring af antal montagekoder må ikke medføre væsentlige forskydninger i operationstiderne for de enkelte kabler.

Enhver ændring forudsætter enighed mellem parterne.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Opdatering af Almindelige Bestemmelser i EBA

Som resultat af udvalgsarbejder i overenskomstperioden enedes parterne om, at der skulle ske præcisering af forudsætningerne for indgåelse af akkordaftaler, ligesom indirekte operationer skulle beskrives bedre. På denne baggrund er Almindelige Bestemmelser i EBA opdateret med følgende tilføjelser:

I § 3 indsættes som nyt stk. 1:

1. Da akkordsystemet beregner den samlede tid, der er til rådighed for udførelse af et installationsarbejde, og akkordaftalen således dækker alle forekommende ydelser og arbejder, der er nødvendige for at gennemføre arbejdet til fuld færdig stand, hvis andet ikke er aftalt skriftligt, er det vigtigt, at de procentuelle tillæg for indirekte tid og arbejdspladsbestemt tillægstid aftales ud fra en objektiv vurdering af det arbejde, akkordaftalen omhandler. Arbejdsopgaver, der ikke er indeholdt i EBA, er beskrevet i Almindelige bestemmelser for EBA i bilag 1. Det anbefales, at der ved forhandlinger om tillægstider tages udgangspunkt i medianen for henholdsvis indirekte tid og arbejdspladsbestemt tillægstid. Medianerne for disse tider er sat som default i EBA-programmet og kan siges at være udtryk for tillægstider på de sædvanligt forekommende byggepladser.

Disse tillæg kan aftales generelt for akkorden, men der kan måske også med fordel aftales forskelligt tillæg i forhold til de arbejdsopgaver og arbejdsforhold, der forekommer ved forskellige dele af akkordarbejdet. Dette kan gøres i undermapperne i EBA. Som eksempel kan nævnes arbejde i et boilerum, hvor arbejdet måske skal udføres under trange pladsforhold, hvor det indirekte tillæg kan aftales højere end medianen, eller arbejde i parkeringskælder hvor arbejdet måske kan udføres uden gener fra andre fag m.v., hvor det indirekte tillæg kan aftales lavere end medianen.

Bilag 1: Indirekte arbejdsoperationer ændres til:

Akkordsystemet beregner den samlede tid, der er til rådighed for udførelse af et installationsarbejde, og dækker således alle forekommende ydelser og arbejder, der er nødvendige for at gennemføre arbejdet til fuld færdig stand, herunder alle indirekte arbejdsoperationer der er nødvendige herfor.

Som eksempler herpå kan nævnes tegningslæsning, instruktion, samarbejde, materialer, materiel, mandskab, forberedende arbejde, transport m.v.

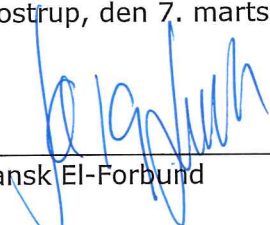
Dog er nedenstående arbejdsopgaver ikke indeholdt i den indirekte tid og skal derfor betales med tidløn eller efter anden aftale. Såfremt en eller flere af nedenstående arbejdsopgaver skal indgå i den aftalte indirekte tid, skal dette fremgå af akkordsedlen.

Følgende er ikke uden særlig aftale indeholdt i den indirekte tid:

- Deltagelse i byggemøde.
- Deltagelse i sikkerhedsmøde.
- Opsætning, vedligehold og nedtagning af byggestrøm.
- Rengøring af opholdsrum eller skur.
- Opmærkning for andre håndværkere f.eks. boremand.
- Fjerne propper i rør ved elementbyggeri.
- Varmekabeltilsyn under udstøbning, hvis dette forlanges af virksomheden.
- Flytning af hovedtavler/undertavler, der pr. enhed måler over 0,99 m² og vejer over 100 kg fra afsætningssted/opmagasineringssted til opstillingssted.
- Flytning af høj- og mellemspændingsfelter, der pr. enhed måler over 0,99 m² og vejer over 100 kg fra afsætningssted/opmagasineringssted til opstillingssted.
- Flytning af tør og oliefyldte transformere, der pr. enhed måler over 0,99 m² og vejer over 100 kg fra afsætningssted/opmagasineringssted til opstillingssted.
- Flytning af styretavler, der pr. enhed måler over 0,99 m² og vejer over 100 kg fra afsætningssted/opmagasineringssted til opstillingssted.
- Flytning af frekvensomformere opbygget som tavler eller sektioner af disse, der pr. enhed måler over 0,99 m² og vejer over 100 kg fra afsætningssted/opmagasineringssted til opstillingssted.
- Vinterforanstaltninger og snerydning.
- Til- og afrigning af skurvogn/container.
- Indretning af materialerum i bygning/byggeri, hvor dette forlanges af virksomheden.

Ændringerne er indføjet i Almindelige Bestemmelser vers. 1.5.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

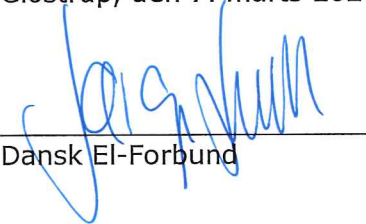
Opfølgning på EBA's funktionalitet

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 akkordsystemet 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 EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Pension af sygeferiepenge

Når virksomheder udbetaler sygeferiegodtgørelse, jf. Elektrikeroverenskomstens § 16 og ferieloven, skal der beregnes pensionsbidrag af sygeferiepengene. Såvel virksomhed som medarbejdere skal betale pension af sygeferiepengene. Da medarbejderen ikke får udbetalt løn, er der ikke noget at trække medarbejderens bidrag i.

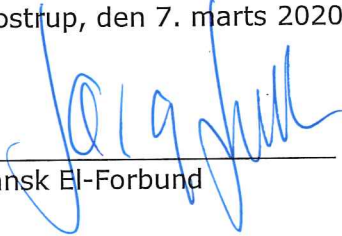
På den baggrund har parterne aftalt, at medarbejdernes bidrag fratrækkes medarbejderens sygeferiegodtgørelse.

Der er enighed om, at nedenstående tekst indskrives som nyt punkt i Elektrikeroverenskomsten § 9, stk. 15:

"Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 15. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

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

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk El-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

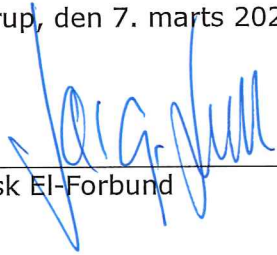
opsigelse under sygeløn grundet masseafskedigelse

Der er mellem parterne enighed om, at i situationer, hvor der skal gennemføres afskedigelser i større omfang, kan opsigelse uanset EI-overenskomstens punkt § 6, stk. 9, 1., 2. og 3. afsnit finde sted.

Parterne er dermed enige om, at der som et sidste afsnit i § 6, stk. 9, indsættes:

"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."

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat vedrørende Grøn Omstilling

Den grønne omstilling vil indebære store udfordringer for det danske samfund. EI-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 EI-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 EI-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 EI-branche på forkant med øget grøn ekspertise, som også er en attraktiv branche at arbejde i, og hvordan vi øger værdiskabelsen for branchen.

EI-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 EI-branchen.

EI-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 EI-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Månedsvis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

Der er enighed om, at Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 9 og 10, ændres som følger:

Der indsættes over stk. 9 en overskrift, og der indsættes underoverskrifter sålydende:

Lønperioder og lønudbetaling

9. 2-ugers lønperiode

Parterne er enige om, at 4-ugers lønperiode udgår og erstattes af månedsvis lønudbetaling, hvorfor den nye § 9, stk. 10, formuleres således:

"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, tillægsydelse mv., til og med den lønningssuge, 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 acountobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acountobeløb 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 acountobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Det månedlige løntræk skal fremgå af lønsedlen. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder."

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk El-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

anciennitetskrav for anvendelse af Bilag 1 og 1a

1. Elektrikeroverenskomstens Bilag 1 – ændret beskrivelse af anciennitetskrav for månedslønnede

Der er mellem parterne enighed om, at anciennitetskravet i Elektrikeroverenskomstens Bilag 1, pkt. 2.1., 2. afsnit, ændres til 1 års *overenskomst*anciennitet. Parterne er i forlængelse heraf enige om, det er muligt at blive ansat som månedslønnet elektriker allerede fra tiltrædelsestidspunktet. 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.

1.a.

I Bilag 1, punkt 2.1, 2. afsnit ændres til:

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

1.b.

Parterne er endvidere enige om at indsætte følgende 'Anmærkning' til sidst i bestemmelsen i Bilag 1, pkt. 2.1., 2. afsnit:

"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."

2. Elektrikeroverenskomstens Bilag 1a – anciennitetskrav for individuel funktionær-lignende ansættelse i henhold til Bilag 1a.

Parterne er enige om at der ud over det i Bilag 1 nævnte anciennitetskrav på 1 år indføres et krav om yderligere 4 års overenskomstmæssig anciennitet samt et års *virksomheds*anciennitet for at kunne indgå aftale om individuel funktionær-lignende ansættelse i henhold til Bilag 1a.

2.a

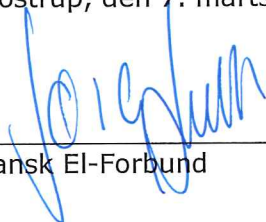
I forlængelse af ovenstående tilføjes i Bilag 1a, 1. afsnit om '**Individuel funktionær-lignende ansættelse**', 1. afsnit, som 2. punktum:

*For at kunne blive ansat som individuel funktionær-lignende ansat efter Bilag 1a, skal elektriker-
ren have mindst 1 års anciennitet i virksomheden, og have været beskæftiget på Elektriker-
overenskomsten i mindst 4 år, inden for de sidste 5 år.*

Ved nyansættelse i anden virksomhed

Hvis elektrikerens har været ansat i en virksomhed i mindst 1 år på individuelle, funktionærlignende vilkår efter Bilag 1a, kan elektrikerens ansættes på individuelle, funktionærlignende vilkår efter Bilag 1a i en anden virksomhed

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Forhøjelse af fritvalgsordning og den lokale lønforhandling

Parterne har drøftet den lokale løndannelse i et mindstebetalingssystem.

De omkostningsstigninger, der aftales centralt i parternes overenskomster, udløses uanset den enkelte virksomheds aktuelle situation. Det gælder eksempelvis bidraget til Fritvalgsordningen. Og når betalingen hertil stiger, stiger virksomhedens omkostninger. Det samme gør medarbejdernes løn.

Parterne finder det derfor naturligt, at man medregner de heraf følgende omkostningsstigninger i forbindelse med de lokale lønforhandlinger eller lønvurderinger.

Parterne er derfor enige om, at der i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 3, indsættes følgende nye tekst som tredje afsnit:

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

Parterne er enige om, at bidraget til Fritvalgskontoen fortsat indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, jf. Elektrikeroverenskomstens § 15, stk. 1 - også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen, jfr. nedenfor

Parterne har som følge heraf aftalt, at der i Elektrikeroverenskomstens § 15, stk. 1, indsættes følgende:

”

	SH- og ferie- fridage	Fritvalgs- ordning	SH-/fritvalgs- opsparing i alt
1. marts 2019	6,2 %	4,0 %	10,2 %

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens SH-/fritvalgskonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn (Fritvalgsordningen), som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg, jfr. ovenstående skema.
2. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

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

1. Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget efter stk. 1, nr. 2 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 fritvalgsordningen muligheder.

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

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

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

De nuværende afsnit 4 og 5 bliver herefter til afsnit 5 og 6.

Tilsvarende bestemmelse indsættes i § 19 og Bilag 1

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk EI-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Konvertering af nye bidrag til fritvalgsordning for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 18a, stk. 5, ændres til følgende:

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

	SH- og ferie- fridage	Fritvalgs- ordning	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 de nuværende 10,2 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 EI-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 Fritvalgsordningen.*
7. *Såfremt der indgår en optrapningsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, som beskriver optrapningsordningens indvirkning på lønnen. Dette gælder ligeledes for optrapningsordning vedrørende pension.*

Parterne er enige om, at der i Elektrikeroverenskomstens § 18a indsættes et nyt stk. 6 med følgende ordlyd:

”

6. Bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, optrapning

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne I kan kræve, at bidraget til Elinstallationsbranchens 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.

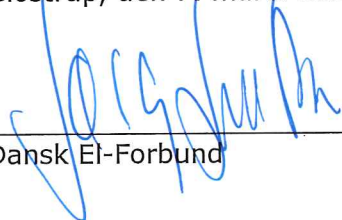
Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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.”

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk El-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ændring af bestemmelsen om ferie i §§ 16 og 17, stk. 9

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 16 ændres til følgende:

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 følgende:

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. 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 feriens 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.

4. 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 stk. 3.

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 stk. 1 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

5. Overførsel af ferie

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres eller medarbejderen har ret til overførsel 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.

6. Feriegarantiordning

Arbejdsgiveren indberetter medarbejderens feriegodtgørelse og optjente feriedage til Feriepengeinfo iht. Ferieloven

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

7. 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.

8. 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.

9. Lokale ordninger

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

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne desuden enige om, at elektrikeroverenskomstens § 17, stk. 9 ændres til følgende:

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. 6 og 7.

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.

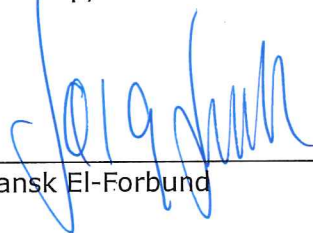
Virksomheden skal så tidligt som muligt meddele lærlingen, hvornår ferien skal holdes. Virksomheden skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage med mindre særlige omstændigheder, hindrer dette.

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en lærlingen, 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. 5.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

organisationsaftale om databeskyttelse

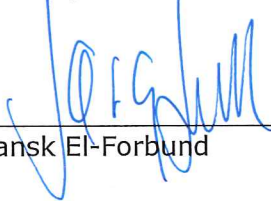
Parterne er enige om at indskrive punkt D.4 fra mæglingsforslaget i 2017 med følgende tekst:

Som konsekvens af mæglingsforslaget i 2017, er TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-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.

Organisationsaftalen indgår som bilag [XX] til Elektrikeroverenskomsten.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter samt arbejdsmiljørepræsentanternes mulighed for deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om at tilføje et afsnit i § 1, stk. 6, om tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes adgang til it-faciliteter samt arbejdsmiljørepræsentanternes mulighed for deltagelse i Dansk EI-Forbunds arbejdsmiljøkurser.

Som afsluttende afsnit i § 1 stk. 6 tilføjes:

"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 EI-Forbunds relevante arbejdsmiljøkurser.

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

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

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk EI-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Funktionsløn

Parterne er enige, at nedenstående bestemmelser ændres:

1.


Elektrikeroverenskomstens § 19 om '**Lønbestemmelse**', 2. afsnit, formuleres således: "*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*".

2.

I Bilag 1a tilføjes under "**Lønfastsættelse**" et nyt punkt:

"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".

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Udvalgsarbejde om arbejdsudleje og om afdækning af udviklingen af andre arbejdsformer

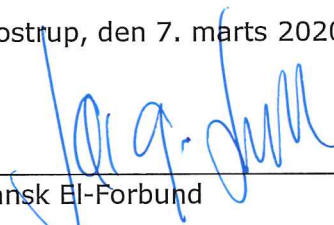
Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i løbet af overenskomstperioden løbende dels skal drøfte markedet for arbejdsudleje og udviklingen i dette og dels udviklingen af andre arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde.

Hvis der opstår situationer, hvor en af parterne mener, at arbejdsudleje misbruges til at omgå Elektrikeroverenskomsten, 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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Efteruddannelse i opsigelsesperioden

§ 4, stk. 3, pkt. 1

Tilføjelse:

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 EI-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.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Arbejde på ikke kystnære havvindmøller og udvalg om nyt regelsæt for offshore-vind

1.

Parterne er enige om at tilpasse Elektrikeroverenskomstens bilag 7, pkt. 5, således at en virksomhed og en tillidsrepræsentant - for arbejde på ikke kystnære havvindmøller - efter reglen i § 5, stk. 2, kan fravige Elektrikeroverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

På den baggrund indsættes der i bilag 7, pkt. 5, et nyt punkt, så det eksisterende punkt 5 bliver til punkt 5.1 og følgende tekst indsættes som nyt punkt 5.2:

"5.2 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."

Arbejdstilsynets godkendelse

Ovenstående ordning er en fravigelse fra § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund har efter samme bekendtgørelses § 21 hermed aftalt, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i bekendtgørelsens §§ 19 og 20.

Ovenstående bestemmelse er jf. bekendtgørelsens § 21 betinget af direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse. TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund vil således ansøge om direktøren for Arbejdstilsynets godkendelse af ovenstående ordning.

Såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke kan godkende ovenstående bestemmelse, vil en virksomhed i stedet kunne ansøge om konkret at kunne fravige § 4 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. Hvor en sådan dispensation gives af Arbejdstilsynet, vil ovenstående ordning kunne benyttes på tilsvarende vis.

På den baggrund indsættes der i stedet for ovenstående bestemmelse i bilag 7, pkt. 5, et nyt punkt, så det eksisterende punkt 5 bliver til punkt 5.1, og følgende tekst indsættes som nyt punkt 5.2:

"5.2 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

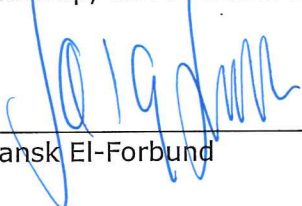
*tillidsrepræsentant for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, efter reglen i § 5, stk. 2, fra-
vige Elektrikeroverenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode
på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land."*

Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til oven-
stående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemfø-
res – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse - en af ovenstående to bestemmel-
ser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

2.

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 in-
den udgangen af 2020.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

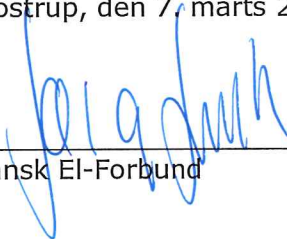
Protokollat

vedrørende

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

Ændring af diverse bestemmelser om ferie

Som følge af den nye ferielov og ændringerne i elektrikeroverenskomstens § 16 om ferie, er parterne enige om at fortage de nødvendige tilpasninger og præciseringer i overenskomstens øvrige bestemmelser om ferie som følger:

I afsnittet samarbejde, klubber og elektroniske dokumenter ændres stk. 6 til:

"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."

Overenskomstens § 19, afsnittet om ferie, sidste afsnit ændres til:

"TEKNIQ Arbejdsgivernes feriegantiordning benyttes i henhold til overenskomstens § 16, stk. 6."

Bilag 1, 6, nr. 2 ændres til:

"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."

Bilag 1, stk. 6 nr. 5. ændres til følgende:

"Ved fratreden beregnes feriegodtgørelse efter gældende regler. TEKNIQ Arbejdsgivernes feriegantiordning benyttes i henhold til overenskomstens § 16, stk. 6."

Bilag 13 udgår.

Bilag 14' ændres følgende:

"Optjeningsåret" ændres til "kalenderåret".

I 3. afsnit slettes. *"[...] samtidig med at opgørelsen af feriepenge finder sted"*.

Bilag 18:

Rettes af overenskomtparterne i forbindelse med overenskomstfornyelsen, så den bringes i overensstemmelse med den nye ferielov og reglerne i overenskomsten.

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk El-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Udkast

Protokollat

om

Forlængelse af sygelønsperioden

Parterne er enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 2 1. afsnit ændres til følgende:

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.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Udenlandsk arbejdskraft

Parterne er fortsat enige om at understrege vigtigheden af, at Elektrikeroverenskomsten overholdes, og at social dumping modvirkes, hvorfor parterne er blevet enige om at supplere de allerede eksisterende tiltag, der findes i Elektrikeroverenskomsten med nedenstående.

1.

Elektrikeroverenskomstens § 2, stk. 6.2., litra a. om **'Tillidsrepræsentanternes adgang til afklaring af underentreprenørers overenskomstforhold'** formuleres således:

"

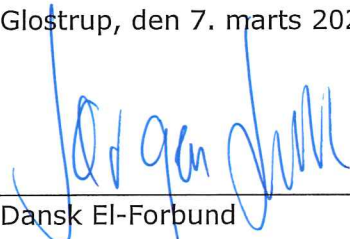
- a. Virksomhederne opfordres til, at virksomhederne inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens arbejdssteder/ pladser i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som f.eks. arbejdet de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

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. "

I Elektrikeroverenskomstens § 20, stk. 8.1. næstsidste afsnit tilføjes:

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

Glostrup, den 7. marts 2020.


Dansk EI-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Misforhold ved lønfastsættelsen

Som nyt bilag indsættes som Bilag xx i overenskomsten:

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 hastemødelingsmøde 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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom og barns 2. sygedag

Der er enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 3 og § 17. 6.2:

"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 beløb/forskud fra sin feriefri/fritvalgsordning."

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 3:

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

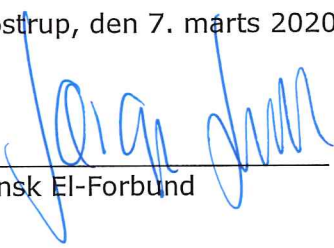
"Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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 beløb/forskud fra sin feriefri/fritvalgsordning."

Tilsvarende gælder for medarbejdere omfattet af § 19 og bilag 1.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at der i Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 5, om 'Forældreorlov' efter '**Ændret betaling pr. 1. juli 2017**':

"Forældreorlov påbegyndt pr. 1. juli 2020 eller senere:

Med virkning fra 1. juli 2020 yder arbejdsgiveren 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.

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

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

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

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

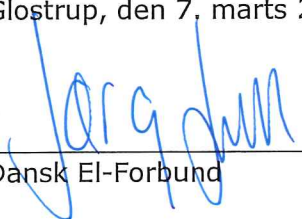
Arbejdsgivers betaling er betinget af, at medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet.

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

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

Parterne er endvidere enige om, at bestemmelsen vedrørende påbegyndt forældreorlov forud for den 1. juli 2017 udgår.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Rådighedstjeneste

1.

Parterne er enige om, at der udarbejdes et nyt Bilag 7 om '**Protokollat om Rådighedstjeneste**' med følgende tekst:

"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.

Det nuværende Bilag 7 om 'Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv' bliver til 7a, og det nuværende Bilag 7a om 'Lægeundersøgelse og helbreds kontrol' bliver til Bilag 7b.

2.

Parterne er enige om, at der i Bilag 7a om 'Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv' i præambelen indsættes som et nyt 3. afsnit følgende tekst:

"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.

Det nuværende afsnit 3 bliver herefter til afsnit 4.

3.

Parterne er endvidere enige om, at der indsættes et nyt punkt i bilag 7a om 'Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv', pkt. 3, så det eksisterende punkt 3 bliver til punkt 3.1, og følgende tekst indsættes som nyt punkt 3.2:

"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, jfr. § 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.

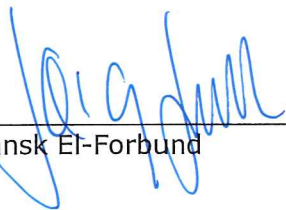
Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 5."

4.

Parterne er enige om, at anmærkningen i Elektrikeroverenskomstens § 13, stk. 14, om 'Udrykning' og stk. 15 om 'Rådighedsvagt' ændres således:

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

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Forholdsmæssig reduktion af arbejdstiden ved søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage

Parterne er enige om, at der som Elektrikeroverenskomstens § 7, stk. 11, samt i § 7c indsættes følgende tekst om forholdsmæssig reduktion:

"Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion, der hidrører fra søgnehellidage, 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 søgnehellidage, feriedage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank."

Nuværende § 7 stk. 11, 12 og 13 bliver til stk. 12, 13 og 14.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Ferie for offshore medarbejdere samt udvalgsarbejde om Elektrikeroverenskomstens bilag 22 – Rammeaftale for arbejde offshore

1.

På baggrund af ændringerne i ferieloven og overgangen til samtidighedsferie er der enighed om at tilpasse den nuværende bestemmelse om ferie for medarbejdere, der arbejder offshore således, at de hidtidige arbejdsmønstre kan opretholdes:

Der er derfor enighed om, at der efter Elektrikeroverenskomstens bilag 22, pkt. 4.0, første afsnit tilføjes:

"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."

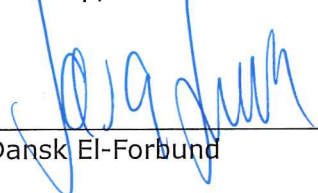
2.

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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende timesedler

Parterne er enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 14 ændres således:

"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."

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk El-Forbund

TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonden


Parterne er enige om, at der i Elektrikeroverenskomstens Bilag 21 ændres følgende, idet de gamle satser udgår:

Pr. 1. marts 2020 forhøjes bidraget med 5 øre til 65 øre pr. time.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lærlingebestemmelser

Udkast til en redigeret version af lærlingebestemmelserne, hvor særlig feriebestemmelserne er konsekvensrettet i forhold til den nye ferielov ligesom feriefridags bestemmelsen er ændret med virkning fra 1. januar 2021, til en opsparingsordning som kendes fra Bilag 1- Månedslønsbestemmelserne.

Stikordsregistret opdateres ved den samlede redigering af overenskomsten.

Uddannelsesforhold

§ 17 Indholdsfortegnelse

§ 17.1 Uddannelsesforhold	61
Stk. 1.1 Virksomhedens forpligtelser	61
Stk. 1.2 Elektrikernes medvirken	61
Stk. 1.3 Frihed til fagligt arbejde	61
Stk. 1.4 Støtte til fritidsuddannelse	61
§ 17.2 Erhvervsskolen	61
Stk. 2.1 Regler for skoleophold	61
Stk. 2.2 Hjemmeforberedelse.....	61
Stk. 2.3 Kostskole.....	62
§ 17.3 Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold...62	
Stk. 3.1 Afstand – skolevej.....	62
Stk. 3.2 Betingelse for befordringsgodtgørelse	62
Stk. 3.3 Betingelse for befordringsmiddel.....	62
Stk. 3.4 Offentlig befordring	62
Stk. 3.5 Eget befordringsmiddel	62
Stk. 3.6 Indkvarterede lærlinge.....	63
Stk. 3.7 Flere undervisningsafdelinger	63
Stk. 3.8 Forudsætning for udbetaling	63
Stk. 3.9 Behandling af uoverensstemmelser	63
§ 17.4 Arbejdstid	63
Stk. 4.1 Den normale arbejdstid.....	63

Stk. 4.2 Forskudt arbejdstid.....	63
Stk. 4.3 Fleksibel arbejdstid.....	63
Stk. 4.4 Overarbejde	64
Stk. 4.5 Udkald	64
§ 17.5 Lønforhold.....	65
Stk. 5.1 Uddannelseslængde og indplacering i lønperioder	65
Stk. 5.2 Lønforhold for voksenlærlinge, EUV-lærlinge.....	66
Stk. 5.3 Restlæreforhold / korte uddannelsesaftaler / delaftaler.....	66
Stk. 5.4 Afkortning af læretiden	67
Stk. 5.5 Forlængelse af læretiden	67
Stk. 5.6 Ændringer i uddannelsesaftalen	67
Stk. 5.7 Aftale om forpraktik.....	67
Stk. 5.8 Andre uddannelseslignende ansættelsesforhold	67
Stk. 5.9 Fritvalgsordning for lærlinge	68
Stk. 5.10 Pensionsforhold	68
§ 17.6 Sygdom og barsel.....	71
Stk. 6.1 Betaling ved sygdom	71
Stk. 6.2 Børns sygdom	71
Stk. 6.3 Barsel	71
Stk. 6.4 Børneomsorgsdage.....	71
§ 17.7 Udearbejde	72
Stk. 7.1 Arbejde uden for virksomheden	72
§ 17.8 Cykler, motorkøretøjer.....	72
Stk. 8.1 Anvendelse af eget køretøj	72
§ 17.8 Cykler, motorkøretøjer.....	72
Stk. 8.1 Anvendelse af eget køretøj	72
§ 17.9 Ferieforhold	72
Stk. 9.1 Ferie med løn og ferietillæg	72
Stk. 9.2 Optjening af ferie	73
Stk. 9.3 Antal feriedage	73
Stk. 9.4 Placering af sommer- og restferie	73
Stk. 9.5 Overførsel af ferie	73
Stk. 9.6 Udbetaling af feriegodtgørelse.....	73

Stk. 9.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold	73
§ 17.10 Øvrige fridage	73
Stk. 10.1 Søgnehelligdage, 5. juni og 24. december	73
Stk. 10.2 Feriefridage	74
Stk. 10.3 Session.....	74
§ 17.11 Værktøj, værnefodtøj.....	74
Stk. 11.1 Værktøj og værnemidler	74
§ 17.12 Tvistigheder – Forhandlingsregler	74
Stk. 12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser	74

§ 17 Elektrikerlærlinge

1. Uddannelsesforhold

1.1 Virksomhedens Læremesterens forpligtelser

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

Virksomheden Læremesteren kan desuden efter hvert skoleforløb afholde en samtale med lærlingen om uddannelsens forløb. Samtalen kan desuden inkludere valgfri specialfag 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 læreirksomheden 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 EI-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 EI-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 på lærestedet 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 på lærestedet, 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 arbejdsmarkedsuddanner. **§ 17**

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 afstandsbetingsen 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 2017 betales tillæg pr. time.....kr. 31,80

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. time.....kr. 32,30

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. timekr. 32,85

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 2017 betales tillæg pr. timekr. 31,80

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. time.....kr. 32,30

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. timekr. 32,85

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

Pr. 1. marts 2017 betales tillæg pr. timekr. 54,15

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. time.....kr. 55,00

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. timekr. 55,90

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 2017 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstidkr. 52,75

Alle overtimer derudoverkr. 84,25

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstidkr. 53,55

Alle overtimer derudoverkr. 85,55

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstidkr. 54,45

Alle overtimer derudoverkr. 86,95

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 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 2017 betales tillæg pr. udkaldkr. 84,25

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. udkaldkr. 85,55

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. udkaldkr. 86,95

§ 17

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 (~~tidl. Specialer: Installationsteknik og Bygningsautomatik~~). 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 (~~tidl. Specialer: Styrings- og reguleringssteknik og Kommunikationsteknik~~). 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.

Talentelektriker: ~~Uddannelsesspecialet talentelektriker aftales mellem lærling og virksomhed ud fra lærlingens interesser, evner og virksomhedens uddannelsesmuligheder. Specialet vælges som hovedregel 1 måned efter gennemførelse af hovedforløb 1, H1. Uddannelsen er en 5-moduluddannelse, hvorfor den lønmæssige indplacering sker på samme måde som Elektriker 2.~~

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, med mindre uddannelsen er afkortet af andre grunde. Ved afkortet uddannelse se stk. 5.4.

~~**Installationsmontør:** 2½ årig uddannelse (tidl. el-montør). Hvis lærlingen tidligere har gennemført grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, afkortes uddannelsen til 2 år, og lærlingen indplaceres på sats 1 de første 6 måneder. Derefter sker indplaceringen i et helt år på sats 2 og de sidste 6 måneder på sats 3. 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 sats 2 og de sidste 6 måneder på sats 3.~~

Mindstebetalingen udgør pr. time:

Sats	Lønperioder	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
1	0 - 1 år*)	62,00 kr.	63,05 kr.	64,10 kr.
2	1 - 2 år	70,80 kr.	72,00 kr.	73,20 kr.
3	2 - 3 år	84,05 kr.	85,50 kr.	86,95 kr.
4	3 - 4 år	100,45 kr.	102,15 kr.	103,85 kr.
5	Over 4 år	116,20 kr.	118,15 kr.	120,20 kr.

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 løndelev.

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

Pr. 1. marts 2017.....	kr. 115,65
Pr. 1. marts 2018.....	kr. 117,65
Pr. 1. marts 2019	kr. 119,65

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 det aktuelle uddannelse speciale, 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 det pågældende aktuelle uddannelsesspeciales 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 2017 pr. time	kr. 66,60
Pr. 1. marts 2018 pr. time	kr. 67,75
Pr. 1. marts 2019 pr. time	kr. 68,90

Derudover henvises til bilag 19 – Aftale om forpraktik i EI-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 løndelev 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 fritvalgsoopsparing og feriefritdagsopsparing. Se § 17.10.2

Lærlinge opsparer af den ferieberettigede løn på en fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2017.....	2,95 %
Pr. 1. marts 2018	3,65 %
Pr. 1. marts 2019	4,25 %

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 – Gældende indtil 28. februar 2018~~

~~Lærlinge, der starter i lære efter det fyldte 20. år.~~

~~En lærling, der starter i lære efter det fyldte 20. år, er omfattet af Arbejdsmarkedspension, AMP, i PensionDanmark.~~

~~Alders- og anciennitetskrav~~

~~Arbejdsgiveren betaler pension til lærlinge, der er fyldt 20 år, og som i 6 måneder har arbejdet under Elektrikeroverenskomsten eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.~~

~~Såfremt lærlingen er optaget i denne pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomsttaftalt arbejdsmarkedspensionsordning 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.

Lærlinge, der starter i lære før det fyldte 20. år.

En lærling, der indgår en uddannelsesaftale forud for det fyldte 20. år, er ikke omfattet af pensionsordningen i uddannelsesaftalens løbetid.

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 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 %

Ny 5.10.1 Pension – Gældende fra 1. marts 2018

Pension til lærlinge der er fyldt 20 år

Lærlinge er omfattet af arbejdsmarkedspension, AMP, i PensionDanmark, når de fylder 20 år.

Lærlinge, der starter i lære før det fyldte 20. år.

Lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale forud for det fyldte 20. år, vil, indtil de fylder 20 år være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsten, jf. stk. 5.10.2.

Alders- og anciennitetskrav

Arbejdsgiveren betaler pension til lærlinge, der er fyldt 20 år, og som i 6 måneder har arbejdet under Elektrikeyoverenskomsten eller i en tilsvarende periode har haft hvervsarbejde. Anciennitet opnået før det fyldte 20. år medregnes.

Såfremt lærlingen er optaget i denne pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lærlingen fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag, såfremt lærlingen er fyldt 20 år.

Registrering og dokumentation

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lærling har den fornødne anciennitet. Med virkning fra første lønningperiode 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 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.

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

~~Ændringerne træder i kraft 1. maj 2017 og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017.~~

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 beslutte at refundere virksomhedens udgift.

~~Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.~~

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

Lærlinge med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår ferieår. Lærlinge kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår ferieår, 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 lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. § 17.5.9, 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. Ferieforhold - Gældende indtil 31. august 2020

9.1 Ferie med løn og ferietillæg

Læreforhold er omfattet af ferieloven, således at der for ferie betales løn i henhold til denne §'s stk. 5 (Lønforhold).

Endvidere betales et ferietillæg på 1 pct. af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 4 og overenskomstens § 16,4.

9.2 Optjening af ferie

Ferien udgør 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsens længde.

9.3 Antal feriedage

Lærlinge har ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage i det første og andet hele ferieår efter, at læreforholdet er påbegyndt. Virksomheden betaler løn under ferien i det omfang, lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Ferieåret udgør perioden fra 1. maj til 30. april.

Er læreforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage i dette ferieår.

Er læreforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har lærlingen, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden 1. oktober og 30. april, ret til betalt ferie i højst 1 uge svarende til 5 feriedage i dette ferieår.

9.4 Placering af sommer- og restferie

Af ferien skal mindst 15 dage gives og holdes i sammenhæng i tiden mellem 1. maj og 30. september (ferieperioden) så vidt muligt i forbindelse med 4 søndage, men kan i øvrigt placeres uden for denne periode efter aftale mellem lærlingen og virksomheden.

9.5 Overførsel af ferie

Ved aftale mellem lærling og virksomheden kan overførsel af optjent ferie til efterfølgende ferieår ske efter reglerne i overenskomstens § 16.3.

9.6 Udbetaling af feriegodtgørelse

I henhold til ferielovens § 34a og b, kan dele af optjent feriegodtgørelse/-tillæg i særlige tilfælde udbetales til lærlingen.

9.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold

Ved ophævelse eller normalt udløb af et læreforhold får lærlinge feriegodtgørelse beregnet efter reglerne i ferielovens kapitel 4 og feriekort udstedes, jf. reglerne i overenskomstens § 16.

Feriegodtgørelse i henhold til nærværende stk. 7 udgør 12½ pct. minus evt. for meget udbetalt ferietillæg, jf. overenskomstens § 16.4.2. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 4.

9. Ferieforhold - Indførelse af samtidighedsferie - Gældende fra 1. september 2020

9.1 Ferie med løn og ferietillæg

Læreforhold er omfattet af ferieloven, således at der for ferie betales løn i henhold til denne §'s stk. 5 (Lønforhold).

Endvidere betales et ferietillæg på 1 pct. af den løn, der er indtjent i ferieåret/optjeningsåret, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 3 og overenskomstens § 16,?.

Ferieåret/optjeningsåret udgør perioden fra 1. september til 31. august.

Ferietillægget udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden 1. september til og med lønperioden hvori 31. maj indgår, udbetales umiddelbart herefter mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales umiddelbart efter lønperioden hvori 31. august indgår.

9.2 Optjening af ferie

Ferien udgør 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et ferieår/optjeningsår. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsens længde.

9.3 Antal feriedage

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. Ferieafholdelsesperioden udgør perioden fra 1. september til 31. december året efter.

Er læreforholdet påbegyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage 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.

9.4 Placering af sommer- og restferie

Lærlingen har ret til at holde mindst 3 ugers ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden, så vidt muligt i forbindelse med 4 søndage, men dagene kan i øvrigt placeres uden for denne periode efter aftale mellem lærlingen og virksomheden.

9.5 Overførsel af ferie

Ved aftale mellem lærling og virksomheden kan overførsel af optjent ferie til efterfølgende ferieafholdelsesperiode ske efter reglerne ferielovens kapitel 4 og overenskomstens § 16.?

9.6 Udbetaling af feriegodtgørelse

I henhold til ferielovens kapitel 4, kan dele af optjent feriegodtgørelse/-tillæg i særlige tilfælde udbetales til lærlingen.

9.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold

Ved ophævelse eller normalt udløb af et læreforhold får lærlinge feriegodtgørelse beregnet efter reglerne i ferielovens kapitel 3 og feriepengene indberettes til Feriepengeinfo, jf. reglerne i overenskomstens § 16.

Feriegodtgørelse i henhold til nærværende stk. udgør 12½ pct. minus evt. for meget udbetalt ferietillæg, jf. overenskomstens § 16.?.?. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 3.

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 – Gældende indtil 31. december 2020

Lærlinge har ret til feriefridage i samme udstrækning som udlærte elektrikere, jf. § 15, fra det første hele ferieår, efter læreforholdet er påbegyndt. Der ydes betaling med lærlingens sædvanlige timebetaling som anført i denne §'s stk. 5 (lønforhold).

Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2020, udbetaler virksomheden compensation svarende til aktuel lærlingeløn under sygdom, pr. ubrugt feriefridag beregnet som 7,4 timer pr. dag. Kompensationen udbetales samtidig med sidste lønudbetaling i optjeningsåret/kalenderåret, dog senest 4 uger efter kalenderårets udløb. Ved manglende rettidig udbetaling af compensation 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.

10.2 Fritvalgsordning og feriefridage for lærlinge – Gældende fra 1. januar 2021

Fritvalgsordning

Af den ferieberettigede løn opsparer lærlinge på en fritvalgs- og feriefridagskonto nedstående 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. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. 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. januar 2022	1. januar 2023
Feriefridage	x,xx %	x,xx %	x,xx %
Fritvalgsordning:	y,yy %	y,yy %	y,yy %
Samlet opsparing i alt:	z,zz %	z,zz %	z,zz %

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

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales a conto pr.dag et beløb svarende til en dag-løn.

Der kan ved afholdelse af børneomsorgsdage udbetales et beløb 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 EI-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.

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk EI-Forbund


TEKNIQ

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

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.

I lærlingens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog henholdsvis 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, dvs. i alt 6 %. Virksomheden afholder udgifterne til forsikringsordningen.

Satserne forhøjes til dem i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 15, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomheden gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 12 bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Med virkning fra den lønperiode, hvori lærlingen fylder 20 år og har opnået 6 måneders anciennitet, gælder pensionssatserne i Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 15, dvs. henholdsvis 8 % fra virksomheden og 4 % fra medarbejderne, 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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

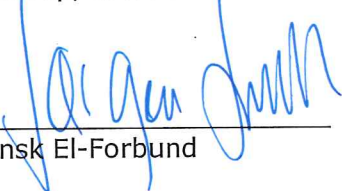
vedrørende

Pension til lærlinge

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.

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

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 Elkompencefonden.

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.

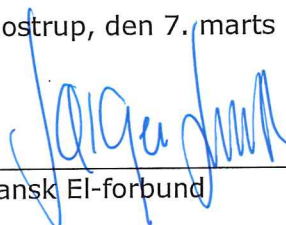
Der kan gives tilskud til op til 2 moduler om året (svarende til maksimalt 20 ECTS-point).


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 akademisk niveau. 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 bestyrelse fortsat løbende bør have fokus på, at ansøgning til og udbetaling fra Elkompencefonden 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

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

om

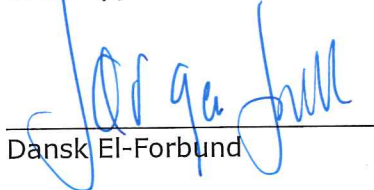
Præambel

Dansk EI-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 mindstebetalingsssats, 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 EI-forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk EI-Forbund


TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lønforhold og betalingssatser

I. Mindstebetalingssatser efter § 9, stk. 1:

Fra og med 1. marts 2020	kr. 121,00
Fra og med 1. marts 2021	kr. 123,50
Fra og med 1. marts 2022	kr. 126,00

II. Regulering af satser vedrørende forskudt tid og overarbejde mv.

Satser for forskudt tid efter §7 stk. 9 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020	kr. 49,00
Pr. 1. marts 2021	kr. 49,80
Pr. 1. marts 2022	kr. 50,60

Satserne for overarbejde i § 13, stk. 1 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 88,35
Alle overtimer derover	kr. 132,30
Pr. 1. marts 2021:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 89,75
Alle overtimer derover	kr. 134,40
Pr. 1. marts 2022:	
Første og anden klokketime efter normal arbejdstid	kr. 91,20
Alle overtimer derover	kr. 136,55

Udrykningstillægget i § 13 stk. 13 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 132,30
Pr. 1. marts 2021:	kr. 134,40
Pr. 1. marts 2022:	kr. 136,55

III § 7a om fleksibel arbejdstid

I punkt. 5 ændres satsen som følger :

Pr. 1. marts 2020:	kr. 49,75
Pr. 1. marts 2021:	kr. 50,55

Pr. 1. marts 2022: kr. 51,35

I punkt 6 ændres satsen som følger:

Pr. 1. marts 2020: kr. 85,15

Pr. 1. marts 2021: kr. 86,50

Pr. 1. marts 2022: kr. 87,90

IV Øvrige satser

Betaling for rådighedsvagt i § 13 stk. 14 ændres som følger:

Pr. 1. marts 2020 ændres sats for rådighedsvagt på hverdage til: kr. 16,50

Pr. 1. marts 2020 ændres sats for søgnehellidage m.v. til: kr. 21,60

Satserne i § 15 for søgnehellidagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning ændres som følger:

Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2020 til: 11,2%

Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2021 til: 12,2%

Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2022 til: 13,2%

Satsen for feriefridage/fritvalgsordning efter § 19 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020 7,5%

Fra og med 1. marts 2021 8,5%

Fra og med 1. marts 2022 9,5%

Satsen for feriefridage/fritvalgsordning efter Bilag 1 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020 7,5%

Fra og med 1. marts 2021 8,5%

Fra og med 1. marts 2022 9,5%

BARSEL M:V:

Satsen for barns første sygedag i § 10 stk. 3 reguleres som følger:

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

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

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

Satsen for frihed til barns hospitalsindlæggelse i § 10 stk. 4 reguleres som følger:

Pr. 1. marts 2020: kr. 146,50

Pr. 1. marts 2021: kr. 149,00

Pr. 1. marts 2022: kr. 151,50

Satsen for barsel/fædreorlov i § 10 stk. 5 reguleres som følger:

Pr. 1. marts 2020:	kr. 151,50
Pr. 1. marts 2021:	kr. 154,00
Pr. 1. marts 2022:	kr. 156,50

Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme

Offshore tillæg punkt 7.2

Pr. 1 marts 2020	kr. 35,60
Pr. 1 marts 2021	kr. 36,20
Pr. 1. marts 2022	kr. 36,75

Særligt SH-tillæg, punkt 5.0 c)

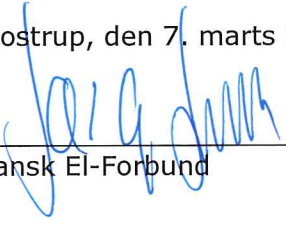
Pr. 1 marts 2020	kr. 452,55
Pr. 1 marts 2021	kr. 459,75
Pr. 1. marts 2022	kr. 467,10

Nattillæg, punkt 7.7

Pr. 1 marts 2020	kr. 7,15
------------------	----------

§ 15 Forskudsbetaling på Søgnehelligdag og feriefridage kr.1.300,00

Glostrup, den 7. marts 2020



Dansk El-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lærlinges lønforhold

Elektrikeroverenskomstens lærlingelønninger:

Mindstebetalingen i § 17 stk. 5.1 ændres som følger:

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

Lønnen for voksenlærlinge i § 17 stk. 5.2 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020, pr. time	kr.	122,15
Fra og med 1. marts 2021, pr. time	kr.	124,65
Fra og med 1. marts 2022, pr. time	kr.	127,15

Satsen for unge i forpraktik i § 17 stk. 5.7 ændres som følger:

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

Lærlinge, øvrige satser

Satser for forskuddt tid efter § 17.4.2 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	kr. 33,40
Fra og med 1. marts 2021	kr. 33,90
Fra og med 1. marts 2022	kr. 34,45

Satser for fleksibel arbejdstid efter § 17.4.3 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020 sats for hverdage	kr. 33,40
Fra og med 1. marts 2021 sats for hverdage	kr. 33,90
Fra og med 1. marts 2022 sats for hverdage	kr. 34,45

Fra og med 1. marts 2020 sats for weekend	kr. 56,80
Fra og med 1. marts 2021 sats for weekend	kr. 57,70
Fra og med 1. marts 2022 sats for weekend	kr. 58,65

Satserne for overarbejde i § 17.4.4 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020:	
Første og anden klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 55,30
Alle o­vertimer derover	kr. 88,35
Fra og med 1. marts 2021:	
Første og anden klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 56,20
Alle o­vertimer derover	kr. 89,75
Fra og med 1. marts 2022:	
Første og anden klokke­time efter normal arbejdstid	kr. 57,10
Alle o­vertimer derover	kr. 91,20

Satsen for udrykningstillæg efter § 17.4.5 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	kr. 88,35
Fra og med 1. marts 2021	kr. 89,75
Fra og med 1. marts 2022	kr. 91,20

Satsen for fritvalgsordning efter § 17.5.9 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2020	5,25%
Fra og med 1. marts 2021	6,25%
Fra og med 1. marts 2022	7,25%

Glostrup, den 7. marts 2020


 Dansk El-Forbund


 TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Pengefaktor for EBA og reguleringstillæg for LPRK

Der er enighed om, at EBAs pengefaktor og reguleringstillægget til Landspriskuranten for Installationsarbejde forhøjes som følger:

1. juli 2020	med 2,0%
1. marts 2021	med 2,1%
1. marts 2022	med 2,2%.

Betalings­sats­er for lærlingehjælp i ak­kord i Elek­tri­ker­overens­kom­stens § 12.1, § 12.2 og i Landspriskuranten for Installationsarbejde ændres som følger:

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

Satser for garantibetaling og deling af akkordoverskud i § 12.1 og Landspriskuranten for Installationsarbejde ændres som følger:

I perioden fra 1. juli 2020

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig time-løn, dog maksimalt	181,50			
Ved akkordfortjeneste over	242,00	virksomhedsan-del	12,5 %	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	272,25	virksomhedsan-del	25,0 %	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	302,50	virksomhedsan-del	37,5 %	af merindtjeningen

I perioden fra 1. marts 2021

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig time-løn, dog maksimalt	185,25			
Ved akkordfortjeneste over	247,00	virksomhedsandel	12,5 %	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	277,88	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 time-løn, 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

Glostrup, den 7. marts 2020


Dansk El-Forbund
TEKNIQ Arbejdsgiverne

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

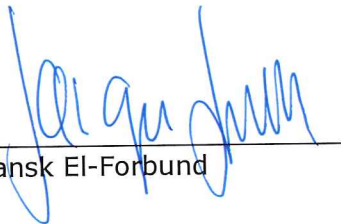
vedrørende

Senioraftale

Som følge af den øgede opsparing på fritvalgsordningen er der enighed om, at § 10a, stk. 1.1, 2. afsnit, 1. punktum ændres til følgende:

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.

Glostrup, den 7. marts 2020.



Dansk EI-Forbund



TEKNIQ Arbejdsgiverne