

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE.....	1
Samarbejde, klubber og elektroniske dokumenter.....	3
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant.....	4
§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	6
§ 3 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	8
§ 4 Efteruddannelse	9
§ 5 Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger	11
Arbejdstiden	12
§ 6 Ansættelse og opsigelse.....	12
§ 7 Den normale arbejdstid	15
§ 7a Fleksibel arbejdstid.....	17
§ 7b Weekendarbejde	18
§ 7c Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde.....	19
§ 8 Arbejdstidens overholdelse	19
Lønforhold	20
§ 9 Almindelige timeløns- og pensionsbestemmelser	20
§ 10 Tilskadekomst, sygdom og barsel	24
§ 10a Seniorpolitik og ansættelse på særlige vilkår	27
§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystemer	29
§ 12 Akkordarbejde	30
§ 12a Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde.....	33
§ 13 Overarbejde	35
§ 14 Rejse- og udearbejde	38
§ 14a Rejsearbejde i udlandet	41
§ 15 Søgnhelligdagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning	42
§ 16 Ferie.....	44
Uddannelsesforhold.....	49
§ 17 Indholdsfortegnelse.....	49
§ 17 Elektrikerlærlinge	51
Andre Bestemmelser	62
§ 18 Værktøj, værnefodtøj.....	62
§ 18a Nyoptagne virksomheder	63
§ 19 Indholdsfortegnelse	65
§ 19 Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold.....	66
Forhandlingsregler	72
§ 20 Regler for behandling af faglig strid	72
§ 21 Overenskomstens varighed.....	78

Bilag	79
Bilag 1	Rammeaftale for den månedslønnede elektriker	80
Bilag 1 a	Protokollat om elektrikere med arbejdsområder inden for PC / IKT- baserede installations-, styre- og kommunikationssystemer	86
Bilag 2	Protokollat om implementering af Ligelønsloven	87
Bilag 2 a	Protokollat om etablering af ligelønsnævn.....	90
Bilag 3	Ansættelsesblanket	91
Bilag 4	Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker	92
Bilag 5	Ansættelsesblanket efter Elektrikeroverenskomstens § 19	93
Bilag 6	Protokollat om udligningsordning til løn under barsel.....	95
Bilag 7	Protokollat om EU's arbejdsdirektiv	96
Bilag 7 a	Lægeundersøgelse og helbreds kontrol, jf. bilag 7, pkt. 2.4.....	99
Bilag 8	Protokollat om EU-implementering	100
Bilag 9	Protokollat om udvikling af akkordsystemer i Elektrikeroverenskomsten .	102
Bilag 9 a	Protokollat om projekt for udvikling af en priskurant baseret på tidsstudier.....	102
Bilag 9 b	Protokollat om produktivitet og samarbejde i byggeriet	106
Bilag 10	Protokollat om yderligere afspadseringsfrit overarbejde	119
Bilag 11	Protokollat om El-branchens Kompetenceudviklingsfond.....	120
Bilag 12	Protokollat om ledighedsprocent	122
Bilag 13	Aftale vedrørende udstedelse af feriekort	123
Bilag 14	Protokollat om aftale om udbetaling af overskud på søgnehelligdagskontoen	124
Bilag 15	Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer.....	125
Bilag 16	Protokollat om overenskomstparternes forudsætninger for overenskomstfornyelsen 2004	126
Bilag 17	Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder.....	127
Bilag 18	Aftale om ferieoverførsel	129
Bilag 19	Protokollat om forpraktik for elektrikerlærlinge	130
Bilag 20	Protokollat om visse forsikringsydelser til lærlinge.....	132
Bilag 21	Bidrag til uddannelsesfonde mv.	133
Bilag 22	Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme	134
Stikordsregister		149

Samarbejde, klubber og elektroniske dokumenter

1.

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

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

2.

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

3.

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

4.

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

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

5.

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

6.

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort, lønsedler 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.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Anm.:

Se endvidere protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder – bilag 17.

§ 1 Valg af tillidsrepræsentant

1.

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

Valgbarhed

2.

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

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

Godkendelse

3.

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

4.

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

Talsmand

5.

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

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

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

6.

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

Anm.:

Se i øvrigt bilag 17 om uddannelses tilbud til nye tillidsrepræsentanter.

Fællestillidsrepræsentant

7.

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

8.

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

§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed

1.

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

2.

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

3.

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

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

4.

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

5.

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

6.

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

Anm.

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

7.

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

8.

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

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

9.

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

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

Anm.:

Se endvidere protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder – bilag 17.

§ 3 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

1.

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

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

2.

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

3.

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

Mæglingens mødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingens begæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

4.

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

5.

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

6.

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

7.

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

1. Uddannelsesplanlægning

1.

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en systematisk uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for el-branchen.

2. Efteruddannelse

1.

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

2.

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

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

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

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

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

3. Efteruddannelse i forbindelse med opsigelse

1.

Medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU eller andre uddannelsesstilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

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

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

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

2.

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

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

Bestemmelsen gælder for opsigelser afgivet 1. maj 2014 eller senere.

NB.

Der henvises til Protokollat om EI-branchens Kompetenceudviklingsfond – bilag 11

§ 5 Lokale aftaler og kutymemæssige ordninger

1.

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

2.

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

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

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

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

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

3.

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

4.

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

5.

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

Arbejdstiden

§ 6 Ansættelse og opsigelse

1. Ansættelsesblanket

1.

Ved ansættelse skal elektrikerens oplyses skriftligt om ansættelsesvilkårene.

2.

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

3.

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

4.

Organisationerne har udarbejdet en ansættelsesblanket, der kan anvendes.

Blanketten er vist i bilag 3.

5.

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

NB.

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

Manglende ansættelsesblanket

6.

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

Bod

7.

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

Anm.

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

2. Ansættelse og opsigelsesvarsler

Ansættelse

1.

Ansættelse af elektrikerens finder fortrinsvis sted ved arbejdstids begyndelse mandag.

Varighed

2.

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

3.

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

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

Afskedigelse

4.

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

5.

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

6.

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

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

Opsigelsesvarsler

7.

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

Fra arbejdsgiverside:

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

Fra elektrikerens side:

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

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

Optjent anciennitet bortfalder ved arbejdsophør.

Fodnote:

Der kræves ikke opsigelsesvarsel til en uddannelsesaftales udløb.

Akkordarbejde

8.

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

NB:

Der henvises i øvrigt til de særlige regler for ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde i § 12a.

Opsigelse under sygdom eller tilskadekomst

9.

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

For elektrikere med under 1 års anciennitet gælder følgende:

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

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

Erstatning

10.

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

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

11.

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

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

12.

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

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

Genansættelse

13.

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

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

§ 7 Den normale arbejdstid

Generelt

1.

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

2.

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

Den normale daglige og ugentlige arbejdstid

3.

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

Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer.

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

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

Variierende ugentlig arbejdstid

4.

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

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

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

5.

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

Forskudt arbejdstid

6.

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

Den forskudte arbejdstid betragtes som elektrikerens normale fastlagte arbejdstid.

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

Varsling af forskudt arbejdstid

7.

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

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

Varighed af forskudt arbejdstid

8.

Arbejde på forskudt tid skal have mindst 1 uges varighed.

Arbejdstiden skal forskydes i forhold til den normale arbejdstid således, at der forekommer mindst 5 på hinanden følgende arbejdsdage på forskudt tid for den enkelte elektriker. Disse 5 arbejdsdage kan placeres i mere end én kalenderuge, således at forskudt tid kan varsles til påbegyndelse en dag i løbet af en kalenderuge.

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

Forskudttidstillæg

9.

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

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

Fra og med 1. marts 2014.....	kr. 44,50
Fra og med 1. marts 2015.....	kr. 45,20
Fra og med 1. marts 2016	kr. 46,00

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Færre daglige timer eller dage

10.

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

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

11.

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

12.

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

13.

Såfremt Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark måtte vedtage en anden normal arbejdstid, er TEKNIQ og Dansk EI-Forbund enige om, at denne også skal være gældende for nærværende overenskomst.

Anm.

Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7.

§ 7a Fleksibel arbejdstid

1.

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

2.

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

3.

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

4.

Den varierende ugentlige arbejdstid skal varsles med mindst 5 arbejdsdage.

5.

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

Pr. 1. marts 2014	kr. 45,15
Pr. 1. marts 2015	kr. 45,90
Pr. 1. marts 2016	kr. 46,65

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

6.

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

Pr. 1. marts 2014	kr. 77,35
Pr. 1. marts 2015	kr. 78,60
Pr. 1. marts 2016	kr. 79,90

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

7.

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

Anm.

Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7.

§ 7b Weekendarbejde

1.

Efter lokal aftale kan der etableres weekendarbejde.

2.

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

3.

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

4.

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

5.

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

6.

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

7.

ATP-bidrag betales med fuldt bidrag.

8.

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

9.

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

10.

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

11.

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

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

§ 7c Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde

1.

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

2.

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

Anm.

Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7. Bestemmelser om helbreds kontrol fremgår af bilag 7, pkt. 2.4 samt bilag 7 a.

§ 8 Arbejdstidens overholdelse

1.

Elektrikerne må ikke forsømme uden gyldig grund.

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

2.

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

Elektrikerne har påtaleret med hensyn til mulig tidsspilde og gene.

Lønforhold

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

§ 9 Almindelige timeløns- og pensionsbestemmelser

1.

Mindstebetalingen, dvs. den mindste betaling ved timelønsarbejde, er pr. 1. marts 2014 pr. time..... kr. 109,05

Herudover forhøjes mindstebetalingen som følger:

Fra og med 1. marts 2015 pr. time kr. 110,70

Fra og med 1. marts 2016 pr. time kr. 112,50

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

2.

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

Mindste timeløn ved tidlønsarbejde udgør således:

Fra og med 1. marts 2014 pr. time..... kr. 121,75

Fra og med 1. marts 2015 pr. time..... kr. 123,40

Fra og med 1. marts 2016 pr. time kr. 125,20

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

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

3.

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

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

4.

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

5.

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

Forhøjelser af mindstebetalingen pr. 1 marts 2014, 2015 og 2016 medfører ikke regulering af de personlige timelønninger ved timelønsarbejde ud over tilfælde, hvor en forhøjelse op til ny mindstebetalingssats er nødvendig.

Forhøjelser af mindstebetalingen modregnes således i personlige tillæg.

6.

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

7.

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

8.

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

Lønperioder og lønudbetaling

9.

Lønperioden er 2 uger og regnes fra begyndelsen af en uge.

Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønperiodens afslutning.

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

10.

4 ugers lønperiode kan etableres, hvor virksomheden og et flertal af elektrikerne er enige herom.

Den første torsdag efter de første 2 uger af en 4 ugers lønperiode udbetales et passende accontobeløb svarende til lønperioden uden lønspecifikation.

Den første torsdag – eller, hvor virksomheden og et flertal af elektrikerne er enige herom, den anden torsdag – efter de sidste 2 uger af lønperioden foretages endelig opgørelse og lønudbetaling for den forløbne 4-ugers lønperiode.

11.

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

12.

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

13.

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

14.

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

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

Anm.

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

15.

Arbejdsmarkedspension (AMP)

Formål

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

Pension

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

Alders- og anciennitetskrav

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

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

Registrering og dokumentation

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

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

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

Pensionsbidrag

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

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

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bidraget udgør:

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

§ 10 Tilskadekomst, sygdom og barsel

1.

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

2.

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

Ved fravær, der skyldes tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, herunder erhvervsbetinget sygdom, der skyldes arbejde for den pågældende virksomhed, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde til den pågældende elektriker i en periode på indtil 6 uger.

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

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

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

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

Sygeferiepenge beregnes i henhold til overenskomstens §16.

Barns sygdom

3.

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

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

Betaling svarende til den pågældende elektrikers personlige timeløn, dog pr.

timemaksimalt kr. 116,35

Fra og med den 1. juli 2014 ydes en betaling svarende til den pågældende elektrikers personlige timeløn, dog pr. time maksimalt kr. 121,35

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

Frihed ved barns hospitalsindlæggelse

4.

Til elektrikere og lærlinge indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under

14 år. Det er en forudsætning, at sådanne medarbejdere har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden.

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

Elektrikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Betaling svarende til den pågældende elektrikers personlige timeløn, dog pr.

timemaksimalt kr. 133,00

Fra og med den 1. juli 2014 ydes en betaling svarende til den pågældende elektrikers personlige timeløn, dog pr. time maksimalt kr. 138,00

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Barsel og forældreorlov mv.

5.

Barsels- og fædreorlov

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til sædvanlig timeløn dog maksimalt kr. 138,00 pr. time.
Pr. 1. juli 2014 udgør satsen kr. 143,00 pr. time.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Forældreorlov

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

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

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 133,00 kr. pr. time. Pr. 1. juli 2014 ændres denne sats til maks. 138,00 kr. pr. time.

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles 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 betaling til medarbejderen tilsvarende.

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

Med virkning fra 1. juli 2014 eller senere

Forældreorlov i indtil 11 uger – ændres til 13 uger.

Hver af forældrene har ret til at holde 4 uger – ændres til 5 uger.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Pensionsbidrag under barselsorlov

Med henblik på at forøge kvindelige medarbejders samlede pensionsbetaling for højes pensionsbidraget under barselsorlov.

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidraget pr. time kr. 7,00

Arbejdstagerbidraget pr. time..... kr. 3,50

Det samlede bidrag udgør pr. time kr. 10,50

Pr. 1. juli 2014 udgør pensionsbidraget:

Arbejdsgiverbidraget pr. time kr. 8,50

Arbejdstagerbidraget pr. time..... kr. 4,25

Det samlede bidrag udgør pr. time kr. 12,75

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Senioraftale

1.

1.1

Overenskomstparterne er enige om, at den enkelte elektriker kan vælge at indgå aftale om seniorordning. Ved en årlig samtale drøftes det, hvordan seniorordningerne bedst gennemføres for elektrikerens, dette under hensyntagen til virksomhedens driftmæssige behov.

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

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

1.2

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

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

Med mindre andet aftales mellem elektrikerens og virksomheden anvendes følgende model til betaling af reduceret arbejdstid:

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

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

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

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

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

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

1.3

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

Medarbejdere på alderspension eller efterløn

1.4

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

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

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

Ansættelse på særlige vilkår

2.

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

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

§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystemer

1.

Organisationerne er enige om, at alt arbejde bør udføres og afregnes i akkord efter priskuranterne eller efter aftalen om "blandet-akkord" eller anden form for akkordaf-tale i henhold til §§ 12 og 12a, eller produktivitetsfremmende lønsystem i henhold til denne §. Hvor dette ikke kan lade sig gøre, henvises til bestemmelserne i § 9, stk. 2 og 3. Denne bestemmelse er gældende, indtil udfasning af Landspriskurant for Installationsarbejde, jf. bilag 9 a.

2.

Såfremt der lokalt er enighed om at udvikle og anvende et produktivitetsfremmen-de lønsystem for virksomheden eller for grupper i virksomheden, kan der ikke for det pågældende område samtidig anvendes akkord i henhold til priskuranterne, efter at et nyt lønsystem er sat i kraft, eller hvor der er enighed om at afprøve et sådant for en bestemt periode. Elektrikeroverenskomstens §§ 12 og 12a samt Landspriskuranten for Installationsarbejde er ikke gældende for sådanne lønsy-stemer, medmindre andet aftales.

3.

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

4.

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

5.

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

NB!

Bestemmelserne i denne § erstattes af EBA-bestemmelserne i Bilag 9b på tids-punktet for EBA's idriftsættelse – se bilag 9.

Bestemmelsen kan dog benyttes til færdiggørelse af igangværende projekter og projekter, der er kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde.

§ 12 Akkordarbejde

Generelt

1.

Bestemmelserne i §§ 12 og 12a er gældende for arbejde, der udføres og afregnes i akkord efter priskuranterne eller efter aftalen om "blandet-akkord" eller anden form for akkordaftale.

2.

Ved påbegyndelse af alt akkordarbejde skal der udstedes akkordsedler med angivelse af arbejdets art og udstrækning m.v. i den af TEKNIQ og Dansk EI-Forbund udarbejdede form. Akkordsedlen udstedes i 2 eksemplarer, der begge underskrives af arbejdsgiveren - eller dennes repræsentant - og akkordindehaveren. Virksomheden udleverer disse akkordsedler.

3.

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

4.

Den vedtagne Landspriskurant for Installationsarbejder er gældende for arbejder, der udføres for medlemmer af TEKNIQ, og begge parter forpligter sig til at overholde den. Den løber sideordnet med overenskomsten og opsiges samtidig med denne.

5.

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

6.

For sådanne arbejder, der ikke er optaget i de mellem organisationerne vedtagne priskuranter, fastsættes akkordpriser gennem fri forhandling mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den eller de elektrikere, hvem det pågældende arbejde tilbydes, uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side og under hensyn til reglerne i priskuranternes Almindelige Bestemmelser. Hvis der er tale om nye materialer eller nye byggemetoder, henvises problemerne til fagets prislisteudvalg, overensstemmende med bestemmelserne i landspriskuranternes Almindelige Bestemmelser – Forhandlingsregler.

7.

Opstår der spørgsmål om tilføjelser til eller om forandringer i sådanne akkordbetalinger eller priskuranter, som oprindeligt er fastslået ved forhandling mellem organisationerne, henvises sagen til disse.

8.

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

9.

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

10.

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

11.

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

12.

Den tid, der medgår for elektrikerens ved flytning i den normale arbejdstid fra en ejendom til en anden ejendom, betales med den for ham gældende timelønsbetaling, hvor aftale om anden betaling ikke foreligger.

Akkordopmåling og kritik**13.**

Aftale om, hvorledes akkordopmåling skal foretages, skal påføres akkordsedlen.

Hvis akkordopmålingen skal foretages med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, skal dette ske samtidig med akkordens afslutning, idet dog elektrikerens skal give mindst 1 uges varsel. Dersom opmålingen trods varsel ikke finder sted inden for nævnte tidsrum, har elektrikerens ret til at få opmålingen betalt med timeløn.

14.

Akkordindehaveren skal have kopi af opmålingen.

15.

Hvor opmålingen ikke skal foretages med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, vil akkordopmålingen være at indlevere til arbejdsgiveren senest den 15. arbejdsdag efter det pågældende akkordarbejdes afslutning, med mindre anden aftale træffes i hvert enkelt tilfælde.

Aftaler om tidsfrister ud over de 15 arbejdsdage skal udfærdiges skriftligt og underskrives af virksomhed og akkordindehaver. Hvis tidsfristerne – henholdsvis de 15 arbejdsdage eller anden skriftligt aftalt tidsfrist – ikke overholdes, kan virksomheden fremføre krav om fagretlig behandling med mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter Dansk EI-Forbunds modtagelse af mæglingsbegæringen.

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

16.

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

17.

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

18.

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

19.

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

20.

Når arbejdet er opmålt og antaget, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt den følgende lønningsdag, dog senest den 15. arbejdsdag efter, at elektrikeren har afleveret opmålingen, medmindre anden aftale træffes i det enkelte tilfælde.

Aftaler om tidsfrister ud over de 15 arbejdsdage skal på arbejdsgiverens foranledning udfærdiges skriftligt og underskrives af virksomhed og akkordindehaver.

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

Dersom der opstår tvivl om rigtigheden af en eller flere i opmålingen indeholdte enkeltposter, skal afregningen dog finde sted i henhold til foranstående for den del af arbejdet, hvorom der er enighed. Når der er flere deltagere i akkorden, skal de have mulighed for at gøre sig bekendt med opmålingen og eventuelle der foretagne rettelser.

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

NB!

Bestemmelserne i denne § erstattes af EBA-bestemmelserne i Bilag 9b på tidspunktet for EBA's idriftsættelse – se bilag 9.

Bestemmelsen kan dog benyttes til færdiggørelse af igangværende projekter og projekter, der er kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde.

§ 12a Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

1.

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

2.

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

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

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

Udsættelsen må ikke vare over 14 dage, med mindre anden skriftlig aftale er truffet. Parterne har hver for sig påtaleret, hvis arbejdets udsættelse varer længere end aftalt.

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

3.

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

4.

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

5.

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

6.

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

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

Andre akkorddeltagere

7.

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

8.

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

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

Anm.

Til bestemmelserne i § 12a bemærkes, at hvis en elektriker ønsker at forlade sin akkord og beviser, at det sker, fordi han tiltræder fast plads eller lignende, bør arbejdsgiveren ikke vægre sig ved at træffe overenskomst med ham om bibeholdelse af ret til overskud

NB!

Bestemmelserne i denne § erstattes af EBA-bestemmelserne i Bilag 9b på tidspunktet for EBA's idriftsættelse – se bilag 9.

Bestemmelsen kan dog benyttes til færdiggørelse af igangværende projekter og projekter, der er kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde.

§ 13 Overarbejde

1.

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

Fra og med 1. marts 2014 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid kr. 80,25

Alle overtimer derudover kr. 120,20

Fra og med 1. marts 2015 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid kr. 81,50

Alle overtimer derudover kr. 122,10

Fra og med 1. marts 2016 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid kr. 82,90

Alle overtimer derudover kr. 124,15

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

2.

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

3.

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

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

4.

Overarbejdstillæg udbetalt ved akkordarbejde holdes uden for akkordberegningen.

5.

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

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

Forud aftalt fritid samt afspadsering betragtes ikke som forsømt tid.

6.

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

7.

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

Opmærksomheden henledes dog på Arbejds miljølovens § 50.

8.

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

Overtidstillægget for samtlige overtimer udbetales på førstkomende lønudbetalingsdag.

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

9.

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

10.

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

11.

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

12.

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

Anm.

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

Anm.

Implementering af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7.

Anm.

Protokollat om ledighedsprocent - se bilag 12.

Udrykning

13.

Ved tilkaldelse fra hjemmet uden for normal arbejdstid betales ud over normal timelønsbetaling og overtidstillæg for arbejdstiden og transporttiden til og fra arbejdsstedet et udrykningstillæg pr. 1. marts 2014 på..... kr. 120,20

Fra og med 1. marts 2015 betales kr. 122,10

Fra og med 1. marts 2016 betales kr. 124,15

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Rådighedsvagt

14.

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

I vagtperioder, der alene omfatter søgnehellidage og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag, respektive fredag, hvis frilørdagsordning er indført, til normal arbejdstids begyndelse mandag, betales med virkning fra 1. marts 2014

pr. time..... kr. 19,65

Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales pr. time..... kr. 15,05

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

Anm.

Implementering af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7.

§ 14 Rejse- og udearbejde

Arbejde

1.

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

Kost og logi

2.

Såfremt overnatning er nødvendig, skal arbejdsgiveren sørge for:

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

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

Lokale ordninger

3.

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

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

Km afstande

Til og med 14 km

4.

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

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

5.

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

Over 14 km til og med 40 km

6.

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

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

Rejsetid

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

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

Transportudgifter

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

Virksomhedens køretøj

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

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

Over 40 km

7.

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

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

Egne befordringsmidler

8.

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

Cykler og knallerter

9.

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

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

Tilkaldelse

10.

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

Ansættelse på arbejdspladsen

11.

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

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

Flytning af elektrikerne

12.

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

Ved fornyet flytning gælder samme regler.

Uenighed

13.

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

Arbejde på skibe

14.

Ved arbejde på skibe mellem danske havne, under prøvesejlads og under returrejser mellem dansk og udenlandsk havn betales den tid, der ligger uden for den normale arbejdstid pr. timekr. 46,40.

Hertil kommer evt. kost og logi.

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

§ 14a Rejsearbejde i udlandet

1.

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

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

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

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

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

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

Anm.

Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7.

§ 15 Søgnehelligdagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning

1.

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

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

Til finansiering af søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgsordning henlægger arbejdsgiveren pr. 1. marts 2014..... 7,5 % af den ferieberettigede løn.

Herudover forhøjes henlæggelsen som følger:

Fra og med 1. marts 2015 7,9 %
Fra og med 1. marts 2016 8,2 %

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdags-/feriefridagsbetalingen.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.

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

Elektrikeren har straks fra ansættelsens start ret til søgnehelligdags-/feriefridagsbetaling.

2.

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

3.

De i stk. 2 nævnte forskudsbetalinger andrager fra 1. juli 2014:.....kr. 1000,00 pr. dag.

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

4.

Den enkelte elektrikers konto for søgnehellig-/feriefridage og fritvalgsordning opgøres, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i optjeningsåret med mindre den enkelte elektriker inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet - eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag. Heri er indeholdt søgnehelligdagsbetaling for søgnehelligdage ved jul og den efterfølgende nytårsdag, ligesom betaling for feriefridage, der afholdes i perioden frem til 1. maj det efterfølgende år, er indeholdt heri.

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

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

For restbetalingen garanterer TEKNIQ på samme måde som for feriepengebeløb - i henhold til § 16, stk. 6.6.

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

5.

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

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

6.

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

7.

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

8.

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

1. Optjeningsår og feriens længde**1.**

Retten til den årlige ferie erhverves i løbet af et kalenderår (optjeningsåret), og ferien skal holdes i løbet af det efter optjeningsårets udløb følgende år regnet fra 1. maj til 30. april (ferieåret).

Ferien udgør 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår).

2.

En elektriker har ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie (Ferielovens § 8).

3.

En elektriker, der bliver syg, inden arbejdstids begyndelse den første feriedag, har krav på ferieforlængelse/erstatningsferie (Ferielovens § 13).

4.

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.

2. Ferieår og ferieperiode**1.**

Ferieåret løber fra 1. maj til 30. april i det efterfølgende år.

Hvis ferien udgør 15 dage eller derunder, skal den gives i sammenhæng i tiden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Hvis elektrikerens har optjent mindre end 15 dages ferie, er hele den optjente ferie hovedferie (Ferielovens § 14).

2.

Øvrige feriedage skal også gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Hvis de øvrige feriedage udgør mindre end 5 dage, skal disse dage gives i sammenhæng. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives i form af enkelte feriedage (Ferielovens § 14).

3.

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

Tidspunktet for ferien fastsættes efter forhandling med elektrikerens. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme elektrikerens ønske om, hvornår ferien holdes, herunder elektrikerens ønske om, at hovedferien holdes i lønmodtagerens barns skoleferie. Arbejdsgiveren skal så tidligt som muligt meddele elektrikerne, hvornår ferien skal holdes, dog senest 3 måneder før hovedferiens påbegyndelse og senest 1 måned før resterende feriedage påbegyndes.

4.

Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 (hovedferie), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren - lægges uden for ferieperioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

5.

Holdes en virksomhed lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren bestemme, at elektrikerer holder ferie disse dage i det omfang, elektrikerer er berettiget til mere end 15 feriedage. Træffer arbejdsgiveren ikke sådan bestemmelse, skal arbejdsgiveren betale elektrikerer sædvanlig løn i de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af elektrikerers løn i de sidste 4 uger før jul.

6.

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en elektriker, som ikke har været fuldt beskæftiget i det forudgående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

7.

Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning.

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt, inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, med mindre andet aftales.

3. Overførsel af ferie

1.

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

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

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden d. 30. september efter ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som Bilag 18 optrykte aftale anvendes.

2.

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 det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

3.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

4.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden d. 30. september efter ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

5.

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

4. Feriegodtgørelse og ferietillæg

1.

Feriegodtgørelsen udgør 12½ pct. af den samlede løn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra søgnehelligdagsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

2.

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.

3.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde kan udbetales 1 måned før feriens påbegyndelse.

4.

Der er adgang til lokalt at træffe aftaler om acontoudbetaling af feriegodtgørelse til elektrikere i tilfælde af planlagt ferierejse og lign., som betinger betaling af depositum. Acontoudbetaling kan tidligst finde sted 6 uger forud for ferien.

5.

Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønopgørelser.

6.

Personer, der på grund af aftjening af værnepligt, sygdom, fødsel, ophold i udlandet, indsættelse i en af fængselsvæsenets institutioner eller anden tvangsanbringelse, overgang til selvstændigt arbejde eller til arbejde i hjemmet, helt eller delvis er afskåret fra at holde ferie i ferieperioden har ret til efter ferieperiodens udløb den 30. september at få udbetalt den feriegodtgørelse, der svarer til hovedferien, uden at holde ferie.

7.

Ved ferieårets udløb kan ikke hævet feriegodtgørelse udbetales, uden at ferien er holdt, hvis elektrikerens på grund af de i denne §'s stk. 4.6 nævnte forhold helt eller delvis har været afskåret fra at holde ferie inden ferieårets udløb.

8.

I henhold til ferielovens § 34a og b kan dele af feriegodtgørelsen/-tillægget i særlige tilfælde udbetales til elektrikerens.

5. Beregning af feriegodtgørelse ved sygdom og tilskadekomst

1.

Ved sygdomstilfælde betales feriegodtgørelse under fravær, såfremt elektrikerens før sygdommens indtræden har mindst 12 måneders beskæftigelse i virksomheden. Heri medregnes tidligere beskæftigelse inden for de sidste 24 måneder, såfremt fratræden ikke skyldes elektrikerens egne forhold. Ved tilskadekomst i virksomheden betales feriegodtgørelse under fravær, uanset ovenstående bestemmelse om anciennitet.

Feriegodtgørelse ifølge ovenstående ydes ved fravær på mere end 3 dage for sammenlagt højst 4 måneder inden for et optjeningsår og for højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst.

2.

Beregning af feriegodtgørelse ved sygdom og tilskadekomst i ovenstående stykke sker på grundlag af elektrikerens indtjening det sidste kvartal, før sygdommens indtræden eller tilskadekomsten.

3.

Retten til feriegodtgørelse i henhold til foranstående bestemmelser er betinget af, at den af arbejdsgiveren forlangte dokumentation for, at fravær skyldes sygdom eller tilskadekomst, foreligger.

6. Feriekortordningen

1.

Umiddelbart efter optjeningsårets udløb og senest den 15. februar får elektrikerens virksomhed tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver elektrikerens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har været, den ferieberettigede løn, der er udbetalt for samme tidsrum samt den feriegodtgørelse, der er opnået ret til.

Herudover anføres det antal feriedage, beskæftigelsen berettiger til, samt hvor meget feriegodtgørelsen udgør pr. feriedag. Har elektrikerens virksomhed ved afgang ikke holdt de feriedage, der tilkommer ham, hidrørende fra beskæftigelse på samme virksomhed i tidligere optjeningsår, udstedes der herfor feriekort (restferiekort) indeholdende tilsvarende oplysninger som ovenfor nævnt.

En elektriker, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, får ved sin fra-træden udleveret en meddelelse fra virksomheden om, at han har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til elektrikerens virksomhed om at meddele arbejdsgiveren eventuel adresseforandring.

Anm.

Se protokollat om udstedelse af feriekort – bilag 13.

2.

De på feriekortet anførte tilgodehavende feriepenge forfalder til udbetaling i det følgende ferieår.

3.

Den ferieberettigede kan kræve sig feriebetalingen udbetalt eller tilsendt af de virksomheder, hvor vedkommende tidligere har været beskæftiget, mod indlevering eller indsendelse af det af den pågældende virksomhed udleverede feriekort eller restferiekort.

Bevis for, at medarbejderen skal have ferie, sker ved attestation af feriekortet eventuelt elektronisk. Attestationen sker til enhver tid efter samme regler som ferielovens regler for attestation af feriekortbeviser.

Medarbejderen attesterer feriekortet med anførelse af feriedage samt dato for feriens begyndelse. Såfremt medarbejderen modtager ydelser fra en a-kasse eller en kommune, skal a-kassen eller kommunen attestere kortet, når medarbejderen holder ferie.

Holdes ferien under aftjening af værnepligt, meddeles attestation af den militære afdeling eller vedkommendes afdeling af civilforsvarskorpset, og under aftjening af civil værnepligt af lejrchefen. I øvrigt meddeles attestation af bopælskommunen.

4.

Skal elektrikerens ikke have ferien i sammenhæng, giver arbejdsgiveren (evt. arbejdsløsheds-kassen, militære afdeling, lejrchefen eller bopælskommunen) på kortet attestation for, hvor mange dage der skal holdes ferie, og hvor stort et feriepengebeløb der svarer hertil. Den arbejdsgiver, der har udstedt kortet, udbetaler det beløb, der er forfaldent til udbetaling, og udleverer et restferiekort på det resterende beløb i overensstemmelse med de forannævnte regler.

5.

Feriegodtgørelse, som ikke er hævet inden udløbet af det ferieår, inden for hvilket ferien skulle være holdt, indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond senest 15. november efter ferieåret.

6.

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

7. Almindelige bestemmelser

1.

Betalt ferie skal under fortabelse af ferieretten for det følgende år benyttes som ferie, og elektrikerens må ikke i ferien påtage sig andet betalt arbejde.

2.

I tilfælde af dødsfald tilfalder feriepengene afdødes bo.

3.

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

4.

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, eventuelt forelægges det mellem hovedorganisationerne nedsatte ferienævn. Fortolkning af Ferielovens bestemmelser sker i henhold til denne.

8. Lokale ordninger

1.

Eventuelle lokale ferieordninger må ikke forringes gennem ovenstående bestemmelser. Ændringer af lokale ordninger sker under iagttagelse af reglerne i denne overenskomsts § 5.

Uddannelsesforhold

§ 17 Indholdsfortegnelse

§ 17.1 Uddannelsesforhold.....	49
Stk. 1.1 Læremesterens forpligtelser.....	49
Stk. 1.2 Elektrikernes medvirken.....	49
Stk. 1.3 Frihed til fagligt arbejde	49
§ 17.2 Teknisk skole	49
Stk. 2.1 Regler for skoleophold	49
Stk. 2.2 Hjemmeforberedelse.....	49
Stk. 2.3 Kostskole	49
§ 17.3 Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold.....	49
Stk. 3.1 Afstand – skolevej.....	49
Stk. 3.2 Betingelse for befordringsgodtgørelse.....	50
Stk. 3.3 Betingelse for befordringsmiddel.....	50
Stk. 3.4 Offentlig befordring	50
Stk. 3.5 Eget befordringsmiddel	50
Stk. 3.6 Indkvarterede lærlinge	50
Stk. 3.7 Flere undervisningsafdelinger	50
Stk. 3.8 Forudsætning for udbetaling	50
Stk. 3.9 Behandling af uoverensstemmelser	50
§ 17.4 Arbejdstid	50
Stk. 4.1 Den normale arbejdstid.....	50
Stk. 4.2 Forskudt arbejdstid	50
Stk. 4.3 Fleksibel arbejdstid	51
Stk. 4.4 Overarbejde	51
Stk. 4.5 Udkald	51
Stk. 4.6 Søgnehelligdage, 1. maj, 5. juni og 24. december.....	52
Stk. 4.7 Feriefridage.....	52
Stk. 4.8 Session.....	52
§ 17.5 Lønforhold.....	53
Stk. 5.1 Installationsteknik og Bygningsautomatik.....	53
Stk. 5.2 Styrings- og reguleringsteknik og Kommunikationsteknik.....	53
Stk. 5.3 Lønforhold for EI-montørlærlinge	54
Stk. 5.4 Lønforhold for EUX-lærlinge	55
Stk. 5.5 Lønforhold for voksenlærlinge.....	56
Stk. 5.6 Forlængelse af læretiden	57
Stk. 5.7 Afkortning af læretiden.....	57
Stk. 5.8 Ændringer i uddannelsesaftalen.....	57

Stk. 5.9 Aftale om forpraktik	57
Stk. 5.10 Fritvalgsordning for lærlinge	57
§ 17.6 Sygdom og barsel	58
Stk. 6.1 Betaling ved sygdom	58
Stk. 6.2 Børns sygdom	58
Stk. 6.3 Barsel	58
§ 17.7 Pensionsforhold	58
Stk. 7.1 Pension	58
Stk. 7.2 Forsikringsydelse til lærlinge	59
Stk. 7.3 ATP	59
§ 17.8 Ferieforhold	59
Stk. 8.1 Ferie med løn og ferietillæg	59
Stk. 8.2 Optjening af ferie	59
Stk. 8.3 Antal feriedage	59
Stk. 8.4 Placering af sommer- og restferie	59
Stk. 8.5 Overførsel af ferie	59
Stk. 8.6 Udbetaling af feriegodtgørelse	59
Stk. 8.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold	60
§ 17.9 Udearbejde	60
Stk. 9.1 Arbejde uden for virksomheden	60
§ 17.10 Værktøj, værneudrustning	60
Stk. 10.1 Værktøj og værnemidler	60
§ 17.11 Cykler, motorkøretøjer	60
Stk. 11.1 Anvendelse af eget køretøj	60
§ 17.12 Tvistigheder – Forhandlingsregler	60
Stk. 12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser	60

1. Uddannelsesforhold

1.1 Læremesterens forpligtelser

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

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

1.2 Elektrikernes medvirken

Det påhviler elektrikerne at medvirke til lærlingenes faglige uddannelse.

1.3 Frihed til fagligt arbejde

Det anbefales, at lærevirksomheden 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 Kompetenceudvikling. 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. Teknisk Skole

2.1 Regler for skoleophold

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

Lærlinge har derfor ikke pligt til at arbejde 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 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 teknisk skole, 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.

Parterne er enige om, at virksomhederne kan få udgifterne forbundet med lærlingens ophold på skolehjem dækket af EI-Branchens Kompetenceudviklingsfond. Kompetenceudviklingsfondens dækning af udgifterne ophører, såfremt der etableres refusionsordning via AUB-ordningen.

Bestemmelserne om virksomhedernes betaling af skolehjem udgår af overenskomsten, såfremt disse afløses af lovregler herom. Se bilag 25.

*) Betingelsen for virksomhedens betaling er, at optagelse på skolehjemmet kan ske med en betaling efter den takst, der årligt fastsættes på Finansloven, og som på 2014 niveau udgør kr. 490,-/uge, jf. § 3stk. 1 i 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 abonnementskort, klippekort o.l.

3.5 Eget befordringsmiddel

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats* p.t. kr. 1,05 pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

* Satsen følger den af Ministeriet for børn og Undervisning fastsatte sats for beskæftigede deltagere i arbejdsmarkedsuddannelser.

3.6 Indkvarterede lærlinge

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

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

3.7 Flere undervisningsafdelinger

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

3.8 Forudsætning for udbetaling

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

3.9 Behandling af uoverensstemmelser

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

4. Arbejdstid

4.1 Den normale arbejdstid

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

4.2 Forskudt arbejdstid

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

Pr. 1. marts 2014 betales tillæg pr. time	kr. 30,30
Pr. 1. marts 2015 betales tillæg pr. time	kr. 30,80
Pr. 1. marts 2016 betales tillæg pr. time	kr. 31,30

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 2014 betales tillæg pr. time	kr. 30,30
Pr. 1. marts 2015 betales tillæg pr. time	kr. 30,80
Pr. 1. marts 2016 betales tillæg pr. time	kr. 31,30

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

Pr. 1. marts 2014 betales tillæg pr. time	kr. 51,55
---	-----------

Pr. 1. marts 2015 betales tillæg pr. time	kr. 52,40
Pr. 1. marts 2016 betales tillæg pr. time	kr. 53,30

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 2014 betales tillæg pr. overtime:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 50,25
Alle overtimer derudover	kr. 80,25

Pr. 1. marts 2015 betales tillæg pr. overtime:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 51,05
Alle overtimer derudover	kr. 81,50

Pr. 1. marts 2016 betales tillæg pr. overtime:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 51,90
Alle overtimer derudover	kr. 82,90

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 2014 betales tillæg pr. time	kr. 80,25
Pr. 1. marts 2015 betales tillæg pr. time	kr. 81,50
Pr. 1. marts 2016 betales tillæg pr. time	kr. 82,90

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.

4.6 Søgnehelligdage, 1. maj, 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 søgnehellidage, 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.

4.7 Feriefridage

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 ferieårets udløb, udbetaler virksomheden kompensation svarende til aktuel lærlingeløn under sygdom, pr. ubrugt feriefridag beregnet som 7,4 timer pr. dag. Kompensationen udbetales inden 4 uger efter ferieårets 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.

4.8 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.

5. Lønforhold

5.1 Uddannelseslængde og indplacering i lønperioder

Installationsteknik og Bygningsautomatik: 4 årig uddannelse. Indplacering i lønperioder sker med 1 år på hver af de første 4 satser. Ved 3½ årig uddannelse hvor grundforløbet er gennemført forud for læretidens start indplaceres lærlingen på sats 1 de første 6 måneder, og derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 2, 3 og 4.

Styrings- og reguleringsteknik og Kommunikationsteknik: 4½ årig uddannelse. Indplacering sker med 1 år på hver af de første 4 satser, og de sidste 6 måneder indplaceres lærlingen på sats 5. For den 4-årige uddannelse hvor grundforløbet er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen 6 måneder på sats 1, og derefter 1 år på sats 2, 3 og 4 og endelig 6 måneder på sats 5.

El-montør: 2½ årig uddannelse. Indplacering sker med 1 år på sats 1, 1 år på sats 2 og 6 måneder på sats 3. For den 2-årige uddannelse hvor grundforløbet er gennemført forud for læretidens start sker indplaceringen med 6 måneder på sats 1, og derefter 1 år på sats 2 og de sidste 6 måneder på sats 3.

Såfremt lærlingens tidligere uddannelse/beskæftigelse giver mulighed for afkortning af læretiden (merit) henvises til punkt 5.5

Mindstebetalingen udgør:

Sats	Lønperioder	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
1	0 – 1 år*)	58,70	59,80	60,95
2	1 – 2 år	67,05	68,30	69,60
3	2 – 3 år	79,60	81,10	82,65
4	3 – 4 år	95,10	96,95	98,75
5	Over 4 år	110,05	112,15	114,25

*) EUX-lærlinge, der ikke har gennemført EUX-grundforløbet før læretidens start, indplaceres under gennemførelse af grundforløbet og de første 6 måneders praktik i alt på sats 1, og dernæst sker indplaceringen i de efterfølgende satser.

Såfremt EUX-Grundforløbet er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 de første 6 måneder af læretiden, og dernæst sker indplaceringen i de efterfølgende satser.

NB: Ikrafttrædelsestidspunkt – se bilag 15.

5.2 Lønforhold for voksenlærlinge

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år. Voksenlærlinge er under uddannelsesforløbet, uanset specialevalg, omfattet af Elektrikeroverenskomstens § 17.

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

Pr. 1. marts 2014 kr. 110,20

Pr. 1. marts 2015	kr. 111,85
Pr. 1. marts 2016	kr. 113,65

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.

Har lærlingen f.eks. gennemført en del af uddannelsen med specialet Installations-teknik, således at der resterer 2 år og 3 måneder, skal lærlingen indplaceres på sats 2 de første 3 måneder af restlæretiden og derefter 1 år på henholdsvis sats 3 og 4.

5.4 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 det pågældende uddannelsesspeciales sidste lønperiode gældende løn.

5.5 Afkortning af læretiden

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

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. 8 (ferieforhold) og stk. 12 (tvistigheder).

Lønsatsen under forpraktik er aftalt til:

Pr. 1. marts 2014 pr. time	kr. 63,45
Pr. 1. marts 2015 pr. time	kr. 64,40
Pr. 1. marts 2016 pr. time	kr. 65,45

Derudover henvises til bilag 19 – Aftale om forpraktik i EI-branchen.

5.8 Fritvalgsordning for lærlinge

Lærlinge opsparer med virkning fra 1. marts 2014 1,55 % af den ferieberettigede løn på en fritvalgskonto.

Herudover forhøjes procentsatsen som følger:

Pr. 1. marts 2015	1,95 %
Pr. 1. marts 2016	2,25 %

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

Det opsparede beløb på kontoen udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i op-tjeningsåret. Lærlinge, der er omfattet af arbejdsmarkedspension, jf. denne §'s stk. 7, 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.

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

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 sygedag.

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.

6.3 Barsel

Lærlinge er ved barsel omfattet af gældende Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

7. Pensionsforhold

7.1 Pension

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 lønningssperiode 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 op-tjent.

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.

7.2 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.

Ordningen etableres med virkning fra 1. marts 2011 hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, jf. bilag 20.

7.3 ATP

Lærlinge er omfattet af ATP-loven.

8. Ferieforhold

8.1 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.

8.2 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.

8.3 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 ferie-godtgørelse. 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.

8.4 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.

8.5 Overførsel af ferie

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

8.6 Udbetaling af feriegodtgørelse

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

8.7 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. Udearbejde

9.1 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

10. Værktøj, værnefodtøj

10.1 Værktøj og værnemidler

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

11. Cykler, motorkøretøjer

11.1 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.

12. Tvistigheder – Forhandlingsregler

12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser

TEKNIQ 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.

Andre Bestemmelser

§ 18 Værktøj, værnefodtøj

1.

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

2.

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

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

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

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

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

§ 18a Nyoptagne virksomheder

1.

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

2.

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

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

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

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

3.

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

4.

Pensionsoptrapning

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

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 19 Indholdsfortegnelse

Samarbejdet	66
Samarbejde og klubber	66
Valg af tillidsrepræsentant	66
Tillidsrepræsentantens virksomhed	66
Tillidsrepræsentantens ophør	66
Lokale kutymemæssige aftaler	66
Ansættelse og beskæftigelsens længde	66
Opsigelse (Funktionærloven).....	67
Minimalerstatning (Funktionærloven).....	67
Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang (Funktionærloven).....	68
Lønbestemmelse	68
Feriefridage/Fritvalgsordning	68
Pension.....	69
Arbejdstid.....	69
Overarbejde	69
Rejse- og udearbejde.....	69
Rådighedsvagt.....	69
Sygdom.....	69
Barsel.....	70
Ferie.....	70
Projektansættelse	70
Akkordarbejde.....	70
Værktøj, værnefodtøj	70
Cykler, motorkøretøjer	70
Efter- og videreuddannelse.....	70
Konfliktregler	70
Lærlingebestemmelser	71

§ 19 Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Samarbejdet

Samarbejde og klubber

Identisk med afsnittet om Samarbejde og Klubber

Valg af tillidsrepræsentant

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 1.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 2.

Tillidsrepræsentantens ophør

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 3.

Lokale kutymemæssige aftaler

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

Ansættelse og beskæftigelsens længde

Ansættelsesblanket – indhold som i Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 1. Beskæftigelsens længde – varslerne i Funktionærlovens § 2, dog undtaget stk. 4 og

5. Ancienniteten regnes først efter 12 måneders ansættelse, og gælder da fra den 1. i en kalendermåned.

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

Funktionærlovens § 2 (optrykt her).

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

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

- 1) 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,
- 2) 3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.

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

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

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

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

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

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

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

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

Minimalerstatning

Funktionærlovens § 3 (optrykt her)

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

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

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

Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang

Funktionærlovens § 4 (optrykt her)

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

Lønbestemmelse

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

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

Forhandling og eventuel regulering sker individuelt en gang årligt.

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

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

Feriefridage/Fritvalgsordning

Med virkning fra 1. juli 2007 blev der indført en opsparingsordning for funktionærlignende ansatte omfattet af Elektrikeroverenskomsten.

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

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

Såfremt elektrikerer 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 overfører pr. 1. marts 2014 3,8 % af den ferieberettigede løn.

Herudover forhøjes satsen som følger:

Fra og med 1. marts 2015	4,2 %
Fra og med 1. marts 2016	4,5 %

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 optjeningsåret 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. Heri er indeholdt betaling for feriefridage, der afholdes i perioden frem til 1. maj det efterfølgende år.

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

TEKNIQ indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Pension

Bestemmelse i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomstens pensionsregler.

Arbejdstid

Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer. Såfremt arbejdstiden ønskes placeret uden for Elektrikeroverenskomstens normale rammer – for placering af daglig arbejdstid, skal aftale herom træffes lokalt.

Weekendarbejde kan etableres efter Elektrikeroverenskomsten.

Overarbejde

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Honorering/afspadsering af overarbejde aftales lokalt.

Rejse- og udearbejde

Rejse- og udearbejde organiseres og honoreres efter lokal aftale. Ved rejsearbejde i udlandet henvises til Elektrikeroverenskomstens § 14a.

Rådighedsvagt

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales lokalt.

Anm.

Sygdom

Identisk med Funktionærlovens § 5, dog tilføjet bestemmelse om barns sygdom i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 3.

Funktionærlovens § 5 (optrykt her)

Bliver funktionæren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for funktionæren, medmindre han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller han ved stillingens overtagelse svigagtigt har fortiet, at han led af den pågældende sygdom.

Stk. 2. *Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.*

Stk. 3. *Yder arbejdsgiveren funktionæren kost og logi som en del af lønnen, er arbejdsgiveren pligtig til under sygdom at yde funktionæren den fornødne pleje, så længe han forbliver i arbejdsgiverens hus.*

Stk. 4. *Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til - uden udgift for funktionæren - at kræve nærmere oplysninger om varigheden af funktionærens sygdom gennem funktionærens læge eller en af funktionæren valgt specialist. Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.*

Barsel

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 10, stk. 5.

Ferie

Medarbejdere er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov samt de fravigelser, der fremgår af Elektrikeroverenskomstens § 16 (herefter har elektrikerer som udgangspunkt ferie med løn).

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværs-time. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

TEKNIQs feriekortordning benyttes i henhold til overenskomstens § 16, stk. 6.

Projektansættelse

Elektrikere kan ansættes til konkrete afgrænsede projekter med opsigelsesvarsel efter Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2.7 og 8, men omfattet af nærværende lokalaftale i øvrigt. For projektansættelse kan i øvrigt aftales særlige vilkår.

Akkordarbejde

Akkordaftaler og akkordarbejde er omfattet af Elektrikeroverenskomstens §§ 12 og 12a samt de for virksomheden gældende lokalaftaler. Opsigelsesvarsler under akkordarbejde er de for den enkelte medarbejder gældende individuelle varsler.

Værktøj, værnefodtøj

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 18, stk. 1 og 2.

Cykler, motorkøretøjer

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 14, stk. 8 og 9.

Efter- og videreuddannelse

Identisk med bestemmelserne i afsnittet om Samarbejde og Klubber samt Elektrikeroverenskomstens § 4.

Konfliktregler

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 20.

Lærlingebestemmelser

Identisk med lærlingebestemmelserne i Elektrikeroverenskomstens § 17.

Forhandlingsregler

§ 20 Regler for behandling af faglig strid

1. Lokale forhandlinger

1.

Såfremt der på en virksomhed inden for TEKNIQ og Dansk EI-Forbunds overenskomstområde opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen snarest søges bilagt ved lokal forhandling mellem parterne på virksomheden.

2.

Arbejdsgiveren skal, hvor elektrikernes repræsentanter udtrykker ønske herom, meddele disse, hvilke personer der har fuldmagt til på virksomhedens vegne at træffe bindende aftaler med elektrikerne.

3.

Som en forudsætning for, at en uoverensstemmelse kan indbringes til fagretlig behandling under organisationernes medvirken, skal resultatet af den lokale forhandling herom være nedfældet i skriftlig form og underskrevet af begge parter, forinden den lokale forhandling er afsluttet. De af TEKNIQ og Dansk EI-Forbund udarbejdede formularer, som af TEKNIQ stilles til rådighed for virksomhederne, bør anvendes.

2. Mæglingsmøde

1.

Såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkes at tilvejebringe enighed, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen med bistand af en mæglingsmand fra henholdsvis TEKNIQ og Dansk EI-Forbund. Kravet om mægling skal være fremsat over for den anden organisation senest 6 uger efter, at lokal forhandling er afsluttet, uden at enighed er opnået.

2.

Det i denne §'s stk. 1.3 forudsatte skriftlige referat skal medfølge den klagende parts indberetning til dennes organisation.

3.

Den organisation, der over for den modstående organisation begærer mægling afholdt, skal samtidig med begæringen angive de forhold, hvorom der er uoverensstemmelse, så vidt muligt gennem fremsendelse af det i denne §'s stk. 2.2 nævnte referat – samt, hvor det er muligt, at oplyse, hvem der på organisationens vegne vil deltage i mæglingen. Den modstående organisation meddeler derefter på tilsvarende måde den klagende organisation navnet på sin repræsentant ved mæglingsmødet.

Tid og sted for mæglingsmødets afholdelse aftales mellem organisationernes kontorer.

4.

For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 5 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller ordninger, skal begæring om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 5 angivne opsigelsesfrister.

5.

Mæglingssmøde afholdes så vidt muligt på det arbejdssted, hvor uenigheden er opstået.

6.

Mæglingssmødet skal afholdes uden unødigt opsættelse og senest den 15. arbejdsdag efter den modstående organisations modtagelse af mæglingssbegæringen.

Anm. I sager vedrørende bortvisning henvises til § 20, stk. 6.

7.

Ved mæglingssmødet genoptages forhandlingerne under bistand af organisationernes mæglingssmænd, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

Hver af organisationerne kan til plenarmøde indkalde de personer, som man anser kan have betydning for sagens belysning. Disse personer har taleret.

8.

Mæglingssmændene udarbejder et referat over forhandlingsresultatet, underskriver dette med bindende virkning for parterne på virksomheden og tilstiller hver af disse samt de implicerede organisationer en genpart heraf.

3. Timandsmøde

1.

Opnås der ikke ved mæglingen en løsning af uoverensstemmelsen*), er enhver af organisationerne berettiget til at kræve sagen henvist til behandling af et timandsudvalg, bestående af fra 3 - 5 repræsentanter fra TEKNIQ og fra 3 - 5 repræsentanter fra Dansk EI-Forbund.

*)

For så vidt uoverensstemmelsen angår akkordpriser på installationsmateriel, som en af parterne formener ikke er nævnt i priskuranterne, men som skønnes at ville blive almindelig anvendt, kan uoverensstemmelsen henvises til fortsat behandling i et af de to i Landspriskurantens „Almindelige Bestemmelser“ omtalte Landspriskurantudvalg for henholdsvis installationsarbejde og luftledningsarbejde. Denne henvisning til Landspriskurantudvalget er gældende, indtil udfasning af Landspriskuranten, jf. bilag 9 a.

2.

Begæring om afholdelse af timandsmøde skal, såfremt der ikke ved mæglingssmødet er truffet anden aftale, være den modstående organisation i hænde senest den 20. arbejdsdag efter mæglingssmødets afholdelse.

3.

Timandsmøderne afholdes i København snarest belejligt og senest den 10. arbejdsdag efter begæringens modtagelse. Timandsmøderne kan – hvis TEKNIQ og Dansk EI-Forbund er enige om, at det kan have betydning for sagen – afholdes på arbejdsstedet.

4.

Ved timandsmøderne forelægges sagen for timandsudvalget normalt af mæglingssmændene suppleret af repræsentanter for arbejdsgiveren og virksomhedens elektrikere, der har pligt til at være repræsenteret ved mødet.

Efter at sagen er fyldestgørende oplyst ved plenarmøde, skal timandsudvalget søge at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

For så vidt der i timandsudvalget opnås enighed om en løsning af uoverensstemmelsen, er denne løsning bindende for parterne.

5.

Over mødets resultat udarbejdes et referat, der underskrives af organisationernes forhandlingsledere.

Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund vedr. overenskomstmæssige aftaler.

4. Organisationsmøde

1.

Uoverensstemmelser mellem TEKNIQ på den ene side og Dansk EI-Forbund på den anden side vedrørende forståelsen af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler af principiel karakter mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund kan direkte forhandles ved organisationsmøder mellem repræsentanter for TEKNIQ og Dansk EI-Forbunds ledelser.

2.

Såfremt TEKNIQ eller Dansk EI-Forbund skønner, at en lokal uoverensstemmelse af den i denne §'s stk. 4.1 nævnte art har en sådan principiel karakter, at den i sagen trufne afgørelse bør blive umiddelbart afgørende for hele det overenskomstområde, som sagen angår, kan organisationen foreslå, at sagen i stedet for at behandles ved mægling og timandsmøde behandles efter reglerne i denne §. Hvis begæringen ikke kan tiltrædes af den anden part, bliver den at betragte og behandle som en begæring om mægling.

3.

Der optages protokol over organisationsmødets resultat.

4.

Aftaler truffet ved organisationsmøder kan, medmindre andet aftales, tidligst opsiges til udløb sammen med den pågældende overenskomst.

5.

En organisation, der efter 1. juli 2007 agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære sagen behandlet på et organisationsmøde. Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

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

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

5. Faglig voldgift

1.

Såfremt der ikke ved den forannævnte fagretlige behandling er tilvejebragt enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne bestående overenskomst eller aftale, kan den henvises til afgørelse af en faglig voldgiftsret, forudsat, at der mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund er enighed om en sådan fremgangsmåde.

2.

Den organisation, der ønsker et foreliggende, uløst stridsspørgsmål henvist til afgørelse ved voldgift, er forpligtet til at fremsende meddelelsen herom til den modstående organisation, således at meddelelsen er modtaget af denne senest den 15. arbejdsdag efter resultatløs forhandling ved sidste instans i den i henhold til denne §'s afsnit 1 - 4 omhandlede fagretlige procedure.

Den modstående organisation er herefter forpligtet til at meddele sin stilling hertil, således at meddelelse herom er den begærende organisation i hænde senest den 15. arbejdsdag efter meddelelsens modtagelse.

3.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 retsformand og 2 repræsentanter for hver af de stridende parter.

4.

Når enighed foreligger om indbringelse af en sag for en voldgiftsret, udpeger organisationerne deres repræsentanter og udveksler umiddelbart herefter navnene på disse.

5.

Organisationerne udpeger derudover i fællesskab en uden for disse stående retsformand. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en retsformand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen herom skal det oplyses, hvilke personer der under forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

6.

Den valgte eller udpegede retsformand, som må erklære sig villig til at påtage sig hvervet, fungerer som rettens formand og leder dens forhandlinger.

7.

Oplyses det, at et medlem af voldgiftsretten er eller under sagens behandling bliver part af den, skal han vige sit sæde og en suppleant indtræde i hans sted.

8.

Retsmøde skal afholdes snarest – dog tidligst den 10. arbejdsdag efter at voldgiftsrettens medlemmer er udpeget. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

9.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

10.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke er afgjort ved nærværende regler. I afstemningen herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

11.

Opnås der under voteringen ikke flertal for en afgørelse af sagen, skal retsformanden som opmand alene afgøre stridsspørgsmålet i en motiveret kendelse, i hvilken om fornødent også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de øvrige retsmedlemmers voteringer og i øvrigt inden for de nedlagte påstande.

12.

Opmandens kendelse bør i almindelighed foreligge en uge efter, at sagen er optaget til kendelse, og skal under alle omstændigheder foreligge senest 14 dage efter dette tidspunkt.

13.

Hver af organisationerne har ret til at lade en sekretær overvære ethvert fagretligt møde foranlediget af organisationerne.

6. Sager om bortvisning

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingssmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingssbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

Den organisation, der ønsker en sag om bortvisning videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter mæglingssmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

7. Arbejdsstandsning

1.

Forinden den i nærværende regler fastslåede behandling af et mellem organisationerne eller deres medlemmer opstået stridsspørgsmål har fundet sted, må der ikke fra nogen af siderne foranlediges arbejdsstandsning af nogen art (blokade, lockout eller strejke).

2.

Nærværende regler indskrænker ikke de to organisationers eller deres medlemmers ret til uden forudgående mægling eller voldgift at deltage i en lovligt etableret sympatistrejke eller sympatilockout. Det samme gælder retten til sådan arbejdsstandsning, der omhandles i Norm for behandling af faglig strid, § 5, stk. 2.

8. Øvrige bestemmelser

1.

Omgåelse af overenskomsten

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

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde,

eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

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

Der er enighed mellem organisationerne om, at disse bestemmelser ikke ændrer retspraksis på området.

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

Hvor det er uklart, om der er tale om entreprisforhold eller lønmodtagerlignende forhold, kan Dansk EI-Forbund få oplyst navn og CVR-nr. på den/de enkelte underentreprenører, og om muligt hvilken overenskomst der eventuelt er gældende for underentreprenøren.

2.

Underentreprise forhold

Virksomhederne bør altid indføre bestemmelser i entreprisekontrakterne om, at underentreprenøren skal være omfattet af de for den enkelte entreprises relevante LO forbunds overenskomster i relation til de medarbejdere, som udfører arbejdet.

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

På opfordring fra Dansk EI-Forbund oplyses det, om ovenstående betingelse er indført i underentrepriseaftalen. Dansk EI-Forbund kan endvidere i det enkelte entreprisforhold få oplyst navn og CVR-nr. på den/de enkelte underentreprenører, og om muligt hvilken overenskomst der eventuelt er gældende for underentreprenøren.

Såfremt Dansk EI-Forbund konstaterer, at bestemmelsen forsøges omgået, tages dette op i det i punkt 8.4 nævnte udvalg.

3.

Ansættelseskodeks

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

4.

Social dumping

Parterne har nedsat et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft i elbranchen. Der er udarbejdet et kommissorium for udvalget, som sikrer opfølgning på de foranstående bestemmelser.

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

Se i øvrigt bilag 23 Kommissorium for udvalg om social dumping og bilag 24 omkring Udenlandsk Arbejdskraft.

§ 21 Overenskomstens varighed

1.

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2014, er bindende for undertegnede organisationer, uanset om disses medlemmer skulle være medlemmer af nogen anden organisation, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2017.

2.

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer, eller disses medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening, forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult, at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.

For TEKNIQ

For Dansk EI-Forbund

Søren Skræddergaard

Jørgen Juul Rasmussen

Bilag

Bilag 1

Rammeaftale

Den månedslønnede elektriker

Ansættelse som månedslønnet elektriker har til formål at øge elektrikerens tryghed i ansættelsen og samtidig knytte den pågældende nærmere til virksomheden.

Ansættelse som månedslønnet elektriker kan aftales med den elektriker, som har udvist en særlig interesse for virksomhedens drift og gennem sine faglige kvalifikationer og egenskaber har bidraget til at styrke virksomheden.

1. Aftaleforhold

1.

Denne aftale er et supplement til den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund.

I alle forhold, der ikke er omtalt i aftalen, gælder bestemmelserne i Elektrikeroverenskomsten.

2. Ansættelseskontrakt

1.

Ansættelse som månedslønnet elektriker aftales mellem den enkelte elektriker og dennes arbejdsgiver uden indblanding fra organisationernes side.

Den pågældende elektriker skal have været uafbrudt beskæftiget som elektriker i virksomheden i mindst 1 år, før der kan træffes aftale om ansættelse som månedslønnet elektriker.

2.

Ansættelsesforholdet som månedslønnet elektriker skal indgås skriftligt på en ansættelseskontrakt, organisationerne har udarbejdet til formålet (bilag 4). Hvis en sådan ansættelseskontrakt ikke foreligger, gælder Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser for ansættelsesforholdet.

Anm.

Ved rejsearbejde i udlandet udfærdiges særlig aftale, jf. Elektrikeroverenskomsten § 14a.

Anm.

Implementering af EU-direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7.

3. Ansættelsesvilkår

1.

Den månedslønnede elektriker tiltræder stillingen med virkning fra den første i en måned.

Opsigelse

2.

Anciennitet regnes fra tidspunktet for indgåelse af aftalen som månedslønnet elektriker. Eventuel læretid og beskæftigelse som timelønnet elektriker tæller således ikke med.

3.

Opsigelsesvarslernes længde kan ikke blive kortere, end de var for den pågældende elektriker i henhold til overenskomstens § 6 ved overgang til månedslønnet elektriker.

4.

Hvis den månedslønnede elektrikers kontrakt ophæves, men den pågældende forbliver i virksomheden som timelønnet elektriker, opgøres ancienniteten herefter fra ansættelsens start i virksomheden, i henhold til overenskomstens § 6.

5.

Bestemmelserne i Funktionærlovens § 2, § 2b og § 4 – er gældende for ansættelsesforhold for månedslønnede elektrikere og optrykt her:

§ 2.

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

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

- 1) *1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang i de første 6 måneder efter ansættelsen,*
- 2) *3 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang efter 6 måneders ansættelse.*

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

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

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

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

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

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

Stk. 9. *Såfremt der som led i arbejdsaftalen stilles tjenestebolig til rådighed for funktionæren og dennes familie, skal opsigelsesvarslet fra arbejdsgiverens side være mindst 3 måneder. Funktionæren er med sin familie berettiget til mod det aftalte vederlag - respektive vederlagsfrit - at bo i tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funktionærens død. Hvor arbejdsgiveren skønner det nødvendigt af hensyn til virksom-*

hedens tarv, er han dog - mod at afholde de med flytningen forbundne udgifter - berettiget til at kræve familiens bortflytning straks.

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

§ 2 b

Såfremt opsigelse af en funktionær, som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til funktionærens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige funktionærens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 2, stk. 2 og 3. Er funktionæren ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

Stk. 2. Såfremt en funktionær ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

§ 4.

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

4. Løn

Lønfastsættelse

1.

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

Lønudbetaling

2.

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til disposition senest den sidste hverdag i hver måned. Lørdag regnes i denne forbindelse ikke som hverdag. Lønnen udbetales ved indsætning på elektrikerens konto i et pengeinstitut.

Lønspecifikation

3.

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

Timeregnskabssedler

4.

Timeregnskabssedlerne skal være virksomheden i hænde ved arbejdstids begyndelse hver mandag morgen. Hvis timeregnskabssedlerne ikke foreligger rettidigt, er virksomheden berettiget til at udbetale et passende acountobeløb. Den endelige afregning finder da sted ved den efterfølgende lønudbetaling.

Tillægsydelse

5.

Tillægsydelse, f.eks. overtidstillæg, der indtjenes i den uge, hvor lønudbetaling finder sted og ugen før, er til disposition ved førstkomende lønudbetaling herefter. Akkordoverskud udbetales dog altid i henhold til overenskomstens § 12, stk. 20.

Kritik

6.

Virksomheden skal fremføre evt. kritik af opgørelsen på timeregnskabssedlerne senest på lønudbetalingsdagen.

Omregningsfaktor fra månedsløn til timeløn

7.

Omregningsfaktoren fra månedsløn til timeløn er 160,33.

Løn for brudte måneder, f.eks. ved fravær p.g.a. ferie eller frihed, beregnes som et fradrag i månedslønnen med den anførte omregningsfaktor for hver fraværstime.

Lønregulering

8.

Løn til månedslønnede elektrikere reguleres i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Genansættelse

9.

Den månedslønnede elektrikers kontrakt udløber, når den pågældende ophører i virksomheden. Optjent anciennitet bortfalder ved arbejdsophør. Ved genansættelse ansættes den pågældende som timelønnet elektriker.

5. Akkordarbejde

1.

Den beregnede timeløn benyttes ved udregning af akkordforskud. Omregningsfaktoren fra månedsløn til timeløn er 160,33.

6. Ferie, søgnehellidage og feriefridage/fritvalgsordning

1.

Den månedslønnede elektriker har løn på søgnehellidage, beregnet på baggrund af sædvanlig månedsløn.

2.

Den månedslønnede elektriker får løn under ferie beregnet på baggrund af sædvanlig månedsløn. Der ydes desuden et ferietillæg på 1% af den løn, der er indtjent i det forudgående optjeningsår.

3.

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværs-time. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

4.

Den månedslønnede elektriker kan forud for et optjeningsårs begyndelse kræve feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår, dog kun med 12%.

5.

Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse efter gældende regler. TEKNIQs ferie-kortordning benyttes i henhold til overenskomstens § 16, stk. 6.

6.

Med virkning fra 1. juli 2007 blev der indført en opsparingsordning for månedslønnede ansatte omfattet af Elektrikeroverenskomsten.

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

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

Såfremt den månedslønnede ansatte 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 månedslønnede ansatte omfattet af overenskomsten oprettes der en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører pr. 1. marts 2014 3,8 % af den ferieberettigede løn.

Herudover forhøjes satsen som følger:

Fra og med 1. marts 2015	4,2 %
Fra og med 1. marts 2016	4,5 %

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

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales á 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 optjeningsåret 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. Heri er indeholdt betaling for feriefridage, der afholdes i perioden frem til 1. maj det efterfølgende år.

Såfremt den månedslønnede elektriker fratræder eller overgår til ansættelse som timelønnet i samme virksomhed, sker opgørelse og udbetaling af restbeløbet ved førstkomende lønudbetaling.

TEKNIQ indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

7. Sygdom

1.

Den månedslønnede elektriker har ret til løn under fravær p.g.a. sygdom beregnet på baggrund af sædvanlig månedsløn.

2.

Den månedslønnede elektriker kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende har fået løn under sygdom i i alt 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den månedslønnede elektriker endnu er syg. Opsigelsen er gyldig, selv om den pågældende er vendt tilbage til arbejdet inden opsigelsesvarslets udløb.

3.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 6, stk. 2.9 finder ikke anvendelse for aftaler om månedslønnede elektrikere.

8. Regler for behandling af faglig strid

1.

Indgåelse af ansættelseskontrakt som månedslønnet elektriker forudsætter, at parterne er enige herom. Krav om indgåelse af ansættelseskontrakt som månedslønnet elektriker kan derfor ikke fagretlig behandles.

2.

Når ansættelseskontrakten er indgået, skal uoverensstemmelser, hvis en af parterne forlanger det, fagretlig behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser om behandling af faglig strid.

Bilag 1 a

Protokollat om elektrikere med arbejdsområder inden for PC / IKT-baserede installations-, styre- og kommunikationssystemer

Parterne er enige om, at der i forbindelse med den stadigt stigende brug af PC / IKT-baserede installations-, styre- og kommunikationssystemer er behov for andre ansættelsesformer.

Ansættelsen er dækket af funktionærlovens bestemmelser i samme omfang som Elektrikeroverenskomstens bilag 1 – ”Den månedslønnede elektriker” samt funktionærlovens § 2a.

På punkterne arbejdstid, overarbejde, rejse- og udearbejde samt rådighedsvagt kan der i samme omfang som i Elektrikeroverenskomstens § 19 aftales lokalt.

Aftaler mellem den enkelte og virksomheden er først gyldige efter organisationernes godkendelse af, at elektrikerer falder inden for protokollatets dækningsområde.

Organisationerne udarbejder en standardkontrakt til brug for ovenstående ansættelser. *)

Glostrup, den 6. februar 2004

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

*) Tillæg til månedslønsaftalen – bilag 4 – kan rekvireres ved henvendelse til organisationerne.

Bilag 2

Protokollat om implementering af Ligelønsloven

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 2 a

Protokollat om etablering af ligelønsnævn

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

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

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

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager der vedrører implementeringsaftaler skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 3 Ansættelsesblanket

ANSÆTTELSESBLANKET

Ansættelsen sker i h.t. Elektrikeroverenskomsten mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund*)

Virksomhedens navn*)		CVR-nr.*)
Adresse*)	Postnr. By*)	Tlf. nr.
Den ansattes navn*)		Cpr.- nr.*)
Adresse*)	Postnr. By*)	Tlf. nr.
Bopælskommune	Udlært den	Fag
Titel eller kortfattet beskrivelse af arbejdet *)		
Fagforbund	Reg. nr. og kt. nr. i pengeinstitut	
Ansæt fra den *)	Hvis ansættelsen er tidsbegrænset angives fratrædelsesdato: Hvis ansættelsen er opgavebegrænset angives projekt og forventet varighed:	
Ansættelsessted Ved ansættelse på ovennævnte adresse <input type="checkbox"/> Ved ansættelse i afdeling/filial - angiv adresse: Ved ansættelse på arbejdsplads - angiv adresse:		
Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. pr. time. *)		
Lønnen udbetales: <input type="checkbox"/> Hver 14. dag bagud, jf. Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 9. <input type="checkbox"/> Hver 4. uge bagud, jf. Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 10, efter nærmere aftale herom.		
Med hensyn til betaling for overarbejde, rejse- og vejtid m.v. henvises til Elektrikeroverenskomsten*). På virksomheden kan forekomme akkordarbejde i h.t. Elektrikeroverenskomsten og Landspriskuranten*).		
Anmeldelse af sygdom/fravær skal ske i h.t. gældende regler evt. virksomhedsregler. Helbredsforhold oplyst ved ansættelsens start:		
Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. Elektrikeroverenskomstens regler herom.		
Evt. specielle aftaler:		
den		
Virksomhedens underskrift	Ansættelsesblanket modtaget	

Punkter markeret med *) i denne ansættelsesblanket er minimumsbestemmelserne i h.t. EF-Direktiv nr. 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten.

TEKNIQ-blanket 211015

Bilag 4 Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker

Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker

Ansættelsen sker i h.t. rammeaftale indgået mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund for månedslønnede elektrikere. Rammeaftalen er et bilag til den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund.

Undertegnede virksomhed		CVR-nr.
Adresse	Postnr. By	Tlf.nr.
Ansætter herved (navn)		CPR-nr.
Adresse	Postnr. By	Tlf.nr.
Bopælskommune	Udlært den	Fag
Fagforbund	Reg.nr. og kt.nr. i pengeinstitut	
Ansættes som månedslønnet elektriker fra den	Hvis ansættelsen er tidsbegrænset angives fratrædelsesdato: Hvis ansættelsen er opgavebegrænset angives projekt og forventet varighed:	
Ansættelsessted Ved ansættelse på ovennævnte adresse <input type="checkbox"/> Ved ansættelse i afdeling/filial • angiv adresse: Ved ansættelse på arbejdsplads • angiv adresse:		
Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. _____ pr. måned. Lønnen skal være til disposition senest den sidste hverdag i hver måned. Lørdag regnes i denne forbindelse ikke som hverdag. Med hensyn til betaling for overarbejde, rejse- og vejtid mv. henvises til Elektrikeroverenskomsten. På virksomheden kan forekomme akkordarbejde i h.t. Elektrikeroverenskomsten og Landspriskuranten.		
Anmeldelse af sygdom/fravær skal ske i h.t. gældende regler evt. virksomhedsregler. Helbredsforhold oplyst ved ansættelsens start:		
Opsigelsesvarsler følger Funktionærloven, jf. Rammeaftalens bestemmelser. 120-dages reglen. Den månedslønnede elektriker kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende har fået løn under sygdom i alt i 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder. Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den månedslønnede elektriker endnu er syg. Opsigelsen er gyldig, selv om den pågældende er vendt tilbage til arbejdet inden opsigelsesvarslets udløb.		
Arbejdsmarkeds pension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. Elektrikeroverenskomstens regler herom.		
Evt. specielle aftaler:		
Virksomhedens underskrift _____ den		
Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.		Medarbejderens underskrift _____

Denne ansættelsesblanket opfylder minimumsbestemmelserne i h.t. EF direktiv nr. 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten.

TEKNIQ blanket 211020

Bilag 5

Ansættelsesblanket efter Elektrikeroverenskomstens § 19

Ansættelsesblanket efter Elektrikeroverenskomstens § 19

Ansættelsen sker i henhold til indgået aftale om funktionærlignende ansættelse efter Elektrikeroverenskomstens § 19*).

Undertegnede virksomhed*)		CVR-nr. *)
Adresse*)	Postnr. By*)	Tlf. nr.
Ansætter herved (navn*)		Cpr-nr. *)
Adresse		Tlf. nr.
Bopælskommune	Udlært den	Fag
Fagforbund		Reg. nr. og kontonr. i pengeinstitut
Titel eller kortfattet beskrivelse af arbejdet*)		
Dato for ansættelse i virksomheden*)		Dato for overgang til varsel efter funktionærlovens § 2
Opsigelsesvarsler*) - De første 12 måneder af ansættelsesforholdet opsigelsesvarsel efter Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2.7. - Efter 12 måneders ansættelse påbegyndes anciennitet og opsigelsesvarsel efter funktionærlovens § 2, dog undtaget stk. 4 og 5. - Under projektansættelse gælder opsigelsesvarsler i Elektrikeroverenskomsten.		
Hvis ansættelsen er tidsbegrænset angives fratrædelsesdato*): Hvis ansættelsen er projektbegrænset angives projekt samt forventet varighed*):		
Ved ansættelse på ovennævnte adresse: <input type="checkbox"/> Ved ansættelse i afdeling/filial - angiv adresse*): Ved ansættelse på arbejdsplads - angiv adresse*):		

Løn og lønperiode*)	
Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned _____ pr. time*)	
<input type="checkbox"/> Månedsløn <input type="checkbox"/> Andet, angiv arten	
Ved månedsløn skal lønnen være til disposition senest den sidste hverdag i hver måned. Øvrige løndelevise henvises til den på virksomheden indgåede lokalafale om funktionær- lignende ansættelse.	
Der er udleveret personalecirkulære <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej	
Anmeldelse af sygdom/fravær skal ske i h.t. gældende regler evt. virksomhedsregler. Helbredsforhold oplyst ved ansættelsens start:	
Eventuel aftale om 120-dagsreglen ved sygdom, jf. Funktionærlovens § 5 stk. 2.	
Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. Elektrikeroverenskomstens regler herom.	
Evt. specielle aftaler:	
den	Medarbejderen har modtaget ligelydende genpart af nærværende blanket, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift

Punkter markeret med *) i denne ansættelsesblanket er minimumsbestemmelserne i h.t. EF-direktiv nr. 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten.
TEKNIQ-blanket 211160

Bilag 6

Protokollat om udligningsordning til løn under barsel

På arbejdsgiverside forbeholder man sig ret til at etablere en særlig ordning til udligning af udgifterne til løn under barsel mellem virksomhederne i branchen, således at omkostningerne kan fordeles solidarisk blandt de overenskomstdækkede virksomheder.

København, den 9. april 1997

Elinstallatørernes
Landsforening ELFO

Dansk EI-Forbund

Bilag 7

Protokollat om EU's arbejdsdirektiv

Grundlaget for dette bilag er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven.

Dette protokollat implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

2.1 Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

2.2. Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks. Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid.

Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang, den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet. Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

2.3 Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

2.4 Natarbejder

a) En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.

eller,

b) der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Eks. 1 En ansat medarbejder, flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4b) fastlagte periode og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2 En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

Vedrørende lægeundersøgelse og helbreds kontrol – se bilag 7.a.

2.5 Skifteholdsarbejde

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser og, hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i Arbejds miljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode.

Dette krav opfyldes, såfremt der inden for en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn.

Ved beregningen indgår ikke arbejdsdøgn.

4. Pauser

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

5. Ugentlig hviletid

Er dækket af de gældende regler i Arbejds miljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn.

Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Organisationerne kan, jf. bestemmelse herom, godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

6. Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

7. Ferie

Er dækket af den eksisterende ferielov og Elektrikeroverenskomsten.

8. Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejder kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter, jf. Arbejds miljølovens § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

9. Helbreds kontrol

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser

Medarbejdere omfattet af andre fællesskabsbestemmelser, der indeholder mere specifikke forskrifter på området, for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv, f.eks. køre- og hviletidsbestemmelserne, omfattes ikke af dette protokollat.

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

De i aftalen beskrevne eksempler er alene retningsgivende og dermed ikke udtømmende eksempler i forhold til den enkelte artikel.

Bilag 7 a

Lægeundersøgelse og helbreds kontrol, jf. bilag 7, pkt. 2.4.

Helbreds kontrol

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter bilag 7, pkt. 2.4. bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt, der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Rapport til sikkerhedsudvalget

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 8

Protokollat om EU-implementering

Overenskomstparterne er enige om, at der er foretaget den fornødne implementering af Rammeaftale om telearbejde indgået mellem UNICE og ETUC den 16. juli 2002, ved den foreliggende oversættelse af DA og LO.

Parterne er endvidere enige om, at Direktiv om tidsbegrænset ansættelse, 99/70/EF af 28. juni 1999 er fyldestgørende implementeret ved aftale om implementering mellem DA og LO af 7. august 2002.

Overenskomstparterne er enige om at foretage en vurdering af, om Rammeaftale om chikane og vold på arbejdspladsen mellem CEEP, BusinessEurope (tidligere UNICE), EAPME og ETUC den 14. december 2006 bør implementeres i de mellem parterne gældende overenskomster. Parterne forpligter sig i denne forbindelse til, at de senest den 1. januar 2009 har truffet beslutning om, hvorvidt de vil foretage en sådan implementering.

Ligeledes er der enighed om at vurdere, om Rammeaftale om en vejledning for god sundhedsmæssig beskyttelse ved håndtering af og brug af krystallinsk Silica indgået mellem CEEMET og EMF den 25. april 2006 bør implementeres i de mellem parterne gældende overenskomster. Parterne forpligter sig i denne forbindelse til, at de senest den 1. januar 2009 har truffet beslutning om, hvorvidt de vil foretage en sådan implementering.

Endvidere er parterne enige om, at der er foretaget den fornødne implementering af EU-direktiv nr. 88 af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden i "Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme".

Endelig er der enighed om, at der ikke skal ske yderligere implementering af deltidirektivet og den hertil relaterede følgelovgivning, idet Elektrikeroverenskomsten indeholder mulighed for deltidsansættelse, og der ikke sker forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte.

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Bilag 8 a

Protokollat om udvalgsarbejde om pensionsforhold for udstationerede medarbejdere

Parterne er enige om, at der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal undersøge, hvilken betydning direktiv om beskyttelse af supplerende pensionsrettigheder for vandrende arbejdstagere (98/49/EF) vedrørende dobbeltbetaling af pension, har for overenskomstens bestemmelser om pensionsbidrag.

Drøftelserne skal være afsluttet i juni 2015.

Glostrup, den 3. marts 2014

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Bilag 9

Protokollat om udvikling af akkordsystemer i Elektrikeroverenskomsten

TEKNIQ og Dansk EI-Forbund har ved overenskomstforhandlingerne drøftet udviklingen i elbranchen indgående, og der er enighed om, at med baggrund i de store ændringer, som til stadighed sker i branchen, vil det være nødvendigt i den kommende overenskomstperiode at sætte fokus på akkordområdet.

Efter organisationernes opfattelse vil elbranchen i de kommende år få behov for nye lønsystemer – ligesom det kan være nødvendigt at udvikle et nyt system til erstatning af den gældende Landspriskurant.

Med henblik herpå nedsætter organisationerne et paritetisk udvalg, som skal styre og tilrettelægge udviklingsarbejdet.

Udvalget får til opgave inden 1. juli 2001 at få gennemanalyseret og vurderet området samt beskrevet branchens behov for nye lønsystemer. Udvalget skal analysere forskellige alternativer til den nuværende Landspriskurant – f.eks. en tidskurant, en videreudvikling af priskuranten og lokalt aftalte lønsystemer. Endvidere skal udvalget sikre, at der igangsættes forsøg med nye lønsystemer i udvalgte virksomheder, som er repræsentative for branchen – ligesom der udvikles metoder til fastsættelse af normtider for typiske akkordområder i branchen. I den forbindelse skal der fastsættes hvilke tillægstider og værktøjer, som normalt anvendes i forbindelse med de fastlagte tider.

Udvalget skal i fornødent omfang supplere sig med eksterne eksperter, ligesom man skal undersøge udviklingen i andre brancher med lignende behov.

Det forudsættes, at udvalgsarbejdet er tilendebragt senest pr. 1. juli 2003, således at eventuelle ændringer til en kommende overenskomst kan udarbejdes og indflettes i den nye overenskomst fra 1. marts 2004.

København, den 10. februar 2000

Elinstallatørernes Landsforening ELFO

Dansk EI-Forbund

Protokollat om projekt for udvikling af en priskurant baseret på tidsstudier

Parterne er i forbindelse med afslutningen af udvalgsarbejdet i Elektrikeroverenskomstens bilag 9 – ”Protokollat om udvikling af akkordsystemer i Elektrikeroverenskomsten” – enige om følgende:

Det er formålet, at der udvikles et fremtidssikkert, objektivt og produktivitetsfremmende lønsystem, der løbende kan udvikles og revideres ud fra aftalte målemetoder mellem parterne. Dette skal medvirke til et lettere og mere retfærdigt lønsystem, hvor udvikling og vedligeholdelse af lønsystemet lettes betydeligt, ligesom systemet gerne skal opleves mere retfærdigt og brugervenligt.

Udgangspunktet for det nye lønsystem er at omdanne den nuværende Landspriskurant for Installationsarbejde til en tidskurant med objektive tider for det direkte

værdiskabende arbejde. Udviklingsarbejdet igangsættes i regi af Landspriskurantudvalget.

Opbygningen af tidskuranten sker ud fra principper beskrevet i den af NIRAS for organisationerne udarbejdede rapport "Udvikling af akkordsystemer i Elektrikeroverenskomsten".

Der er enighed om, at arbejdet udføres efter følgende tidsplan:

Fase 1: Undersøgelser – skal tilendebringes senest 1. januar 2005

Med henblik på at finde/beregne den for systemet grundlæggende produktivitetfaktor L, udtager organisationerne mellem 200 og 400 – eller flere hvis nødvendigt – repræsentative arbejdsoperationer fra Landspriskuranten. Disse skal dække normalt forekommende ydelser fra forskellige afsnit i Landspriskuranten, og danne baggrund for hovedparten af normale akkordsummer.

Efterfølgende udføres tidsstudier på de udtagne arbejdsoperationer. Disse udføres af eller med arbejdstidsstudietekniker valgt i enighed af parterne. Det er alene den direkte medgåede tid til udførelse af de pågældende arbejdsoperationer, der måles, således at direkte og indirekte spildtid ikke medtages i målingerne. Ved målingerne søges det endvidere afdækket, om en mere hensigtsmæssig sammensætning af ydelserne kan opnås, ligesom en beskrivelse af arbejdsoperationen, metode, materiale, værktøj eller udstyr beskrives.

Organisationerne deles om udgifterne til tidsstudieudgifter mv.

Resultatet af disse målinger bearbejdes i regneark, hvor de tidsmæssige målinger sammenholdes med tilsvarende ydelser fra Landspriskuranten. Dette på såvel linje-, afsnit- og samlet niveau.

Landspriskurantens priser og summer vil være et udtryk for betaling for den samlede medgåede tid til udførelsen af arbejdsoperationer og indeholder betaling for den direkte medgåede tid til udførelse af arbejdsoperationerne samt den direkte spildtid og dele af den indirekte spildtid.

Den nye tidskurant vil alene indeholde den direkte medgåede tid til udførelse af arbejdsoperationerne, der måles. Disse skal efterfølgende multipliceres med en produktivitetfaktor L, der kompenserer for direkte og indirekte spildtid – i det omfang dette er indeholdt i den nuværende Landspriskurant – og efterfølgende multipliceres med en pengefaktor, hvorved den pengemæssige værdi fremkommer.

Ud fra de opstillede sammenlignelige målinger for tidskuranten og Landspriskuranten søges gennem prøveberegninger fundet en pålidelig produktivitetfaktor L, der beregningsmæssigt sikrer, at den samlede sum for de udtagne arbejdsoperationer opnås i begge systemer. Herved opnås, at der i tidskuranten sker en objektiv udleveling af uhensigtsmæssige prisforskelle i Landspriskuranten.

Ved omregning af sammenligningen omregnes Landspriskuranten til decimaltider ved at dividere akkordprisen med den gennemsnitlige timeløn fra den senest opgjorte TEKNIQ SpecialStatistik. Tidskurantens decimaltider omregnes til beløb ved at multiplicere decimaltiden med en produktivitetfaktor og den gennemsnitlige timeløn fra den senest opgjorte TEKNIQ SpecialStatistik.

Landspriskurantens almindelige bestemmelser med hensyn til højdetillæg mv. er også gældende for tidskuranten, medmindre en anden og mere hensigtsmæssig aftale indgås.

Når den pålidelige produktivitetfaktor L er fundet, konverteres øvrige ikke direkte målte arbejdsoperationer fra Landspriskuranten til tider i tidskuranten ved en omregning med produktivitetfaktoren L og den gennemsnitlige timeløn fra den senest opgjorte TEKNIQ SpecialStatistik.

I denne fase af projektet skal parterne med bistand fra arbejdstidsstudieteknikeren udarbejde et fast grundlag, der af organisationerne skal benyttes ved fremtidige tidsfastsættelser af nye arbejdsydelser til den nedenfor nævnte priskurant. Endvidere skal dette grundlag benyttes ved studier af bestående tider, hvis en af parterne mener dette begrundet i ændret metode, materiale, værktøj eller udstyr.

Fase 2: Test i projekter – skal tilendebringes senest 1. juli 2005

Efter afslutningen af fase 1 omregnes tidskuranten til en priskurant. Omregningen sker ved, at de i tidskuranten anførte decimaltider multipliceres med produktivitetfaktoren L og den gennemsnitlige timeløn fra den tidligere benyttede TEKNIQ SpecialStatistik.

Den udarbejdede priskurant testes efterfølgende i et passende antal tidligere gennemførte projekter, der er udført eller opmålt efter Landspriskuranten. Dette for at sikre, at den nye priskurant fungerer efter hensigten, og at udligningen virker som planlagt. Endvidere skal der ske en test i udvalgte virksomheder.

Såfremt parterne i enighed måtte finde det hensigtsmæssigt, kan der aftales indarbejdelse af arbejdsydelser som f.eks. daglønstimer eller en anden aftale om højdetillæg mv.

Fase 3: Implementering – skal tilendebringes senest 1. januar 2006

Forløber ovenstående forsøg tilfredsstillende for begge parter, udarbejdes den endelige nye priskurant. Hvorvidt priskuranten skal udgives i bogform eller som et mere tidssvarende, dynamisk og moderne opmålingsværktøj aftales, når de ovenstående forsøg er tilendebragt.

Glostrup, den 6. februar 2004

Elinstallatørernes Landsforening ELFO

Dansk EI-Forbund

Protokollat om:

regulering, EI-Branchens Akkordsystem (EBA) og udfasning af Landspriskuranten for Installationsarbejde

Der er enighed om, at EI-Branchens Akkordsystem (EBA) - der p.t. er under test og færdiggørelse - skal være færdigudviklet og idriftsat senest den 1. oktober 2014. Ikrafttrædelsestidspunkt aftales mellem organisationerne.

Inden idriftsættelse kan ske, skal der aftales en betalingsfaktor, indirekte tid, arbejdspladsbestemt tid og personlig tid, der tilsammen vil medføre en uændret gennemsnitlig akkordindtjening.

Parterne er enige om, at der i perioden frem til 1. oktober 2015 kan ske nødvendige justeringer i grundlaget for EBA, så det mellem organisationerne aftalte mål for EBA opfyldes. Enhver ændring af EBA forudsætter enighed mellem parterne herom.

I perioden frem til 1. juni 2014 arrangerer organisationerne i fællesskab et antal landsdækkende møder, hvor EBA introduceres overfor organisationernes medlemmer. Ved disse møder opfordres interesserede medlemmer til at deltage i test af programmet.

Landspriskuranten for Installationsarbejde og de nuværende §§ 11, 12 og 12a udfases 5 måneder efter EBA's ikrafttrædelse, dog således at igangværende projekter kan færdiggøres efter disse bestemmelser. På tilsvarende vis kan projekter der på dette tidspunkt måtte være kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde kræves udført efter denne. Sådanne projekter reguleres med samme procentsatser som i EBA.

Når EBA idriftsættes, erstattes §§ 11, 12 og 12a af nye bestemmelser tilpasset forholdene i EBA.

Landspriskuranten reguleres pr. 1. juli 2014 med 1,4 %.

Såfremt ikrafttrædelsestidspunktet for EBA sker i perioden frem til og med den 1. marts 2015, vil EBA blive reguleret med den aftalte reguleringssats på 1,6 % med virkning fra den 1. marts 2015. Såfremt ikrafttrædelse af EBA og dermed den nævnte regulering ikke har fundet sted inden 1. marts 2015, reguleres Landspriskuranten i stedet med 1,6 % med virkning fra 1. marts 2015.

EBA vil blive reguleret med den aftalte reguleringssats på 1,6 % med virkning fra den 1. marts 2016.

Såfremt EBA først kan sættes i kraft herefter, sker der ikke yderligere reguleringer af denne i overenskomstperioden.

Glostrup, den 3. marts 2014

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 9 a

Protokollat om produktivitet og samarbejde i byggeriet

Organisationerne er enige om, at der i byggeriet er muligheder for at optimere byggeproces og samarbejde og derigennem opnå gevinster for alle parter i byggeriet.

De el-tekniske installationer spiller en stigende rolle i det moderne byggeri, og organisationerne er enige om, at vi i den kommende overenskomstperiode arbejder videre med at udvikle elbranchens bidrag til en optimering af byggeprocessen og en styrkelse af produktivitetsudviklingen.

Organisationerne vil i den forbindelse sætte fokus på den nødvendige uddannelse på alle niveauer, på udvikling af lønsystemerne og på at udvikle samarbejdet med de øvrige parter i byggeriet. Initiativerne skal være med til at øge værdiskabelsen i byggeprocessen og forbedre indtjeningen for både installationsvirksomheder og elektrikere. Organisationerne vil straks efter overenskomstforhandlingerne etablere en plan for det videre arbejde i denne henseende.

Glostrup, den 6. februar 2004

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Bilag 9 b

Bestemmelser for EI Branchens Akkordsystem

Disse bestemmelser får virkning fra idriftsættelse af EBA, jf. Bilag 9

§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystemer

1.

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

2.

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

3.

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

4.

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

5.

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

§ 12.1 – EBA – EI Branchens Akkordsystem

GENERELT

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

1. Ved påbegyndelse af alt akkordarbejde efter EBA skal der udstedes akkordsedler i to eksemplarer med angivelse af arbejdets art og udstrækning mv. i den af TEKNIQ og Dansk EI-Forbund udarbejdede form.

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

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

Tiden opgøres enten ved:

- a. Virksomhedens opmåling efter EBA tilegnes akkordaftalen. Ved ændringer under arbejdets udførelse af det af virksomheden opmålte projekt, aftales regulering af virksomhedens opmåling.
- b. Akkordindehaveren opmåler projektet efter EBA under arbejdets udførelse eller ved afslutning.
- c. Akkordindehaveren og virksomheden opmåler hver sin aftalte del af projektet efter EBA under arbejdets udførelse eller ved afslutning.

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

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

Herudover tillægges det mellem organisationerne fastsatte tillæg for personlig tid.

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

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

3. Ved enhver akkord har akkordindehaveren (underskriveren af akkordsedlen) ansvaret for, at arbejdet udføres i henhold til tegninger og beskrivelser samt øvrige instrukser – der så vidt muligt bør gives skriftligt – for det pågældende arbejde.
4. EBA – El Branchens Akkordsystem er gældende for installationsarbejder, der udføres for medlemmer af TEKNIQ, og begge parter forpligter sig til at overholde den. Den løber sideordnet med overenskomsten og opsiges samtidig med denne.
5. For akkordarbejde erholder enhver elektriker som forskud udbetalt sin sædvanlige time-løn (Overarbejde, se § 13.4).
6. På større akkorder kan elektrikerens efter 6 ugers forløb forlange udbetalt et yderligere akkordforskud, når arbejdsgiver og elektriker er enige om, at det udførte akkordarbejde synes at kunne bære en sådan yderligere forskudsbetaling.

7. Såfremt forudsætningerne for akkordaftalen væsentligt ændres eller brister, kan der mellem akkordindehaver og virksomhed optages forhandlinger om ændring af de grundlæggende forudsætninger for akkorden. Dette kan ske ved en midlertidig eller permanent ændring af ovenstående procentuelle tillæg, eller på en anden mellem parterne aftalt måde.
8. Den tid, som uundgåeligt og uden elektrikerens egen skyld spildes for ham ved, at de af ham skriftligt og rettidigt – mindst 24 timer forud – rekvirerede materialer udebliver, godtgøres ham med den for ham gældende timelønsbetaling, såfremt udeblivelsen bevisligt har sinket arbejdets udførelse, og såfremt han ikke sættes til andet arbejde.

Den tid, der spildes for elektrikerens ved at måtte vente på rettidigt rekvirerede materialer eller besked fra overmontøren eller fra en anden repræsentant for arbejdsgiveren, godtgøres med den for ham gældende timelønsbetaling – alt forudsat at der ikke på samme arbejdssted har været andet arbejde, der kunne udføres i den omtalte ventetid.
9. Hvis en elektriker i den normale arbejdstid forflyttes til andet arbejde udenfor pladsen, som ikke vedrører det aftalte projekt, betales den medgåede tid med den for ham gældende timelønsbetaling, hvor aftale om anden betaling ikke foreligger.
10. Hvor virksomheden i forbindelse med akkordarbejde stiller krav om, at akkordindehaveren og eventuelle akkorddeltagere skal deltage i byggemøder, adgangsgivende kurser for adgang til byggeplads og særlige krav til kurser i forbindelse med det i akkorden omhandlede arbejde, betales den medgåede tid hertil med daglønstimer, medmindre parterne i forbindelse med akkorden har bestemt, at den medgåede tid hertil er indeholdt i de til akkorden aftalte tillæg for indirekte- og arbejdspladsbestemt tid.

Akkordarbejdets afslutning

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

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

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

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

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

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

Opgørelse af akkord

12. Det skal fremgå af akkordaftalesedlen, hvorledes akkordarbejdet skal opgøres.

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

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

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

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

Hvis ovenstående tidsfristet – henholdsvis de 15 arbejdsdage eller anden skriftligt aftalt tidsfrist – ikke overholdes, kan akkordindehaveren fremføre krav om fagretlig behandling med mægling/møde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter TEKNIQs modtagelse af mægling/begæringen.

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

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se stk. 11.

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

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

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

For akkordarbejde hvor akkordindehaveren opmåler projektet efter EBA skal opmåling/opgørelse indleveres til virksomheden senest 15 arbejdsdage efter arbejdets afslutning*), med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde. Opmålingen

skal indeholde opgørelse og specifikation af meter og styk af forbrugte materialer og arbejdsydelse og opmålingen skal opdeles i passende afsnit f.eks. efter bygningsafsnit, etager, installationsform, tilbudslister etc. således at der opnås et godt overblik over det opmålte projekt. Herudover skal timeregnskab, fordelingsliste, lærlingehjælp i akkord mv. fremgå af den indleverede opmåling/opgørelse.

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

Fastsår den fagretlige behandling, at akkordindehaveren er ansvarlig for overskridelsen

af den fastlagte tidsfrist, kan han helt eller delvis pålægges at dække virksomhedens udgifter til opmålingsarbejde.

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

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

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

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

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

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se stk. 11.

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

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

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

Med udgangspunkt i virksomhedens og akkordindehaverens udkast til opgørelse, drøftes disse mellem virksomheden og akkordindehaveren, med henblik på at opnå enighed om en endelig opgørelse, der afslutter akkorden. Disse drøftelser skal være tilendebragt

senest 15 arbejdsdage efter akkordarbejdets afslutning*), med mindre anden skriftlig aftale træffes i hvert enkelt tilfælde.

Hvis ovenstående tidsfristet – henholdsvis de 15 arbejdsdage eller anden skriftligt aftalt tidsfrist – ikke overholdes af en af parterne, kan den modstående part fremføre krav om fagretlig behandling med mæglingssmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter Dansk El-Forbund/TEKNIQs modtagelse af mæglingssøgningen.

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

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

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

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

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se stk. 11.

Generelt

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

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

13. Garantibetaling og deling af akkordoverskud

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

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

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

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

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

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

I perioden fra 1. marts 2014

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig time-løn, dog maksimalt	163,58			
Ved akkordfortjeneste over	218,10	virksomhedsandel	12,5%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	245,36	virksomhedsandel	25,0%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	272,63	virksomhedsandel	37,5%	af merindtjeningen

I perioden fra 1. marts 2015

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig time-løn, dog maksimalt	166,05			
Ved akkordfortjeneste over	221,40	virksomhedsandel	12,5%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	249,08	virksomhedsandel	25,0%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	276,75	virksomhedsandel	37,5%	af merindtjeningen

I perioden fra 1. marts 2016

	Kr./t.			
Garantibetaling, personlig time-løn, dog maksimalt	168,75			
Ved akkordfortjeneste over	225,00	virksomhedsandel	12,5%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	253,13	virksomhedsandel	25,0%	af merindtjeningen
Ved akkordfortjeneste over	281,25	virksomhedsandel	37,5%	af merindtjeningen

14. Lærlingehjælp i akkord

Betalingssatser for lærlingehjælp i akkord.

For så vidt der benyttes lærlinge, el-montørlærlinge eller voksenlærlinge til hjælp, indgår disse i akkorden med nedenstående betalingssatser i kroner pr. time regnet fra den i uddannelsesaftalen anførte udlæringsdato. Lærlinge kan deltage i akkordoverskud jf. punkt 6.

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

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

Betalingsatserne for lærlingehjælp i akkord udgør følgende:

Sats	Lønperioder	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
1	0 – 1 år	78,25	79,75	81,25
2	1 – 2 år	89,40	91,05	92,80
3	2 – 3 år	106,15	108,15	110,20
4	3 – 4 år	126,80	129,25	131,65
5	Over 4 år	146,75	149,55	152,35

Voksenlærlinge	141,90	144,15	146,55
----------------	--------	--------	--------

15. Uoverensstemmelser

1. Behandling af uoverensstemmelser sker efter bestemmelserne i Elektrikeroverenskomstens § 20 ”Regler for behandling af faglig strid”. Dog kan sager omhandlende spørgsmål om arbejdsstudier efter aftale behandles i det mellem organisationerne nedsatte arbejdsstudieudvalg.
2. Der er mellem organisationerne indgået en aftale om retningslinjer for anvendelse af arbejdsstudier. Disse fastlægger de grundlæggende regler for anvendelse af arbejdsstudier.
3. Organisationerne nedsætter et arbejdsstudieudvalg bestående af 6 medlemmer, hvoraf 3 vælges af TEKNIQ og 3 af Dansk El-Forbund.

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

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

§ 12.2 – Anden form for akkordarbejde

GENERELT

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

16. Ved påbegyndelse af anden form for akkordarbejde skal der udstedes akkordsedler med angivelse af arbejdets art og udstrækning mv. i den af TEKNIQ og Dansk El-Forbund udarbejdede form.

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

17. Ved enhver akkord har akkordindehaveren (underskriveren af akkordsedlen) ansvaret for, at arbejdet udføres i henhold til tegninger og beskrivelser samt øvrige instrukser – der så vidt muligt bør gives skriftligt – for det pågældende arbejde.
18. For akkordarbejde erholder enhver elektriker som forskud udbetalt sin sædvanlige time-løn (Overarbejde, se § 13.4).
19. På større akkorder kan elektrikerens efter 6 ugers forløb forlange udbetalt et yderligere akkordforskud, når arbejdsgiver og elektriker er enige om, at det udførte akkordarbejde synes at kunne bære en sådan yderligere forskudsbetaling. Lærlinge kan deltage i akkordoverskud aftalt individuelt med akkordindehaveren.

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

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

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

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

OPGØRELSE AF AKKORDEN OG UDBETALING AF OVERSKUD

23. Når arbejdet er afsluttet, skal akkordarbejdet opgøres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LÆRLINGEHJÆLP I AKKORD

Betalingssatser for lærlingehjælp i akkord.

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

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

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

Betalingsatserne for lærlingehjælp i akkord udgør følgende:

Sats	Lønperioder	1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
1	0 – 1 år	78,25	79,75	81,25
2	1 – 2 år	89,40	91,05	92,80
3	2 – 3 år	106,15	108,15	110,20
4	3 – 4 år	126,80	129,25	131,65
5	Over 4 år	146,75	149,55	152,35
Voksenlærlinge		141,90	144,15	146,55

§ 12.3 – Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

Generelt

1.

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

Akkordindehaver

2.

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

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

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

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

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

3.

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

4.

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

5.

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

6.

Hvis akkordindehaveren – efter aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant – forlader akkorden, beholder han retten til overskuddet i henhold til de af ham

optagne timer. Overskud udbetales dog først, når akkorden er afsluttet og opgjort. Dette gælder også eventuelle andre akkorder, hvori pågældende har deltaget.

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

Andre akkorddeltagere

7.

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

8.

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

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

Anm.

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

Bilag 10

Protokollat om yderligere afspadseringsfrit overarbejde

1. Parterne er enige om, at der i den kommende overenskomstperiode 1993 - 1995 nedsættes et udvalg til undersøgelse af evt. behov for større fleksibilitet i arbejdstidsbestemmelserne med hensyn til afspadsering af overarbejde.
2. Indtil enighed er opnået, kan overarbejde, der hidrører fra uforudsete større naturomstændigheder som lynnedslag og storm samt større skader på elforsyningen på grund af brand, eksplosion eller færdselsuheld, fritages for afspadsering i indtil 6 timer inden for 2 på hinanden følgende lønperioder.
3. Overarbejdet kan kun omfatte midlertidig afhjælpning af opståede skader.
4. Arbejdsgiveren vil oplyse antallet af overtimer i henhold til ovenstående på lønsedler, eller såfremt dette ikke er muligt, løbende skriftligt på anden måde.
5. Der var endvidere enighed om, at tvistigheder i forbindelse med bestemmelserne om afspadsering af overarbejde i henhold til ovenstående i første instans behandles i fagretlig regi i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 20. Bestemmelsen om lokalreferat m.v. i stk. 1, nr. 3 gælder ikke.
6. Bestemmelsen i afsnit 5 falder bort den 1/3-1995.

København, den 28. februar 1993

Dansk EI-Forbund

Elinstallatørernes
Landsforening ELFO

Bilag 11

Protokollat

El-branchens Kompetenceudviklingsfond

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

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for el-branchen.

Formål

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

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

El-branchens Kompetenceudviklingsfond

Overenskomstparterne etablerer et sameje, som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode, og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsten, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at Fonden administreres af EVU – EI-branchens Uddannelsessekretariat.

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Optrækning af bidrag varetages af TEKNIQ, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

Nærværende protokollat indarbejdes i overenskomsternes efteruddannelsesbestemmelser.

Der søges etableret et samarbejde med VVS-branchens Kompetenceudviklingsfond.

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Protokollat om:

EI-branchens Kompetenceudviklingsfond

Parterne har drøftet aktiviteterne i EI-branchens Kompetenceudviklingsfond. Det er aftalt, at bestyrelsen i den kommende overenskomstperiode søger en administrativ lettelse og forenkling af de gældende procedurer. Målet er, at fondens midler i højere grad nyttiggøres.

Glostrup, den 4. marts 2012

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 12

Protokollat om ledighedsprocent

Dansk EI-Forbund giver ved dateret EDB-udskrift ca. den 20. i hver måned TEKNIQ meddelelse om arbejdsløshedsprocenten for elektrikere, således som den opgøres af elektrikernes arbejdsløshedskasse og offentliggøres i medlemsbladet, *Elektrikeren* den næstfølgende måned.

Når den således foreliggende ledighedsprocent for elektrikere for hele landet er faldet til 2 eller derunder, bortfalder afspadseringspligten fra et tidspunkt, der ligger 14 dage tidligere, d.v.s. ca. den 6. i måneden.

Afspadseringspligtigt overarbejde udført forud for dette tidspunkt afspadseres i henhold til overenskomstens § 13, stk. 8, dog således, at den anførte 3 måneders frist ændres til 6 måneder. Når den nævnte ledighedsprocent stiger til 3 eller derover, træder bestemmelserne om afspadsering af overarbejde igen i kraft, i henhold til § 13, stk. 12, fra og med den 14 dages lønperiode, der begynder efter, at ledighedsprocenten er meddelt TEKNIQ ca. den 20. i måneden.

Bilag 13

Aftale vedrørende udstedelse af feriekort

I henhold til Elektrikeroverenskomstens § 16, stk. 6, skal feriekort udstedes senest umiddelbart efter optjeningsårets udgang.

Parterne er enige om, at bestemmelsen skal tolkes således, at feriekort skal være tilgængeligt for medarbejderen senest 15. februar.

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsgiver kan anvende elektroniske feriekort via e-feriekort.dk som sendes til medarbejderens e-boks. Såfremt medarbejderen ikke har mulighed for at modtage feriekort via e-boks, skal dette meddeles arbejdsgiver inden årets udgang, hvorefter papirferiekort udleveres eller fremsendes.

Parterne er ligeledes enige om, at såfremt medlemmer af Forbundet ikke modtager feriekort i henhold til ovenstående, retter Forbundet (Forbundet/afdeling) henvendelse til TEKNIQ (telefonisk eller skriftligt).

Hvis henvendelse til TEKNIQ ikke medfører, at feriekortet udstedes straks herefter, kan Forbundet udnytte sin ret til at indbringe virksomheden for Arbejdsretten.

Glostrup den 4. marts 2012

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Bilag 14

Protokollat om aftale om udbetaling af overskud på søgnehelligdagskontoen

Elektrikeroverenskomsten foreskriver, at opgørelse og udbetaling skal ske ved sidste lønudbetaling i optjeningsåret. Nogle lønsystemer kan ikke opgøre restbeløbet totalt, idet beregning af SH for lønperioden, der danner baggrund for den sidste lønudbetaling i optjeningsåret, ikke automatisk kan tillægges saldoen for SH før næste lønkørsel eller årsafslutning. Dette indebærer, at der vil være restsaldo fra den sidste lønperiode.

Det er derfor mellem parterne aftalt, at følgende opgørelsesmetoder accepteres til udbetaling af overskud på Søgnehelligdagskontoen:

Efter sidste lønkørsel i optjeningsåret opgøres og beskattes SH-saldoen, samtidig med at opgørelse af feriepenge finder sted. Den beskattede SH-saldo udbetales ved førstkomende lønudbetaling i det nye år. Herved sikres, at beskatningen af SH-saldoen sker i optjeningsåret, mens udbetalingen så først sker i det nye år.

Anvisning af det beløb, der er opgjort på SH-kontoen ved indkodning af sidste lønkørsel i optjeningsåret, evt. med tillæg af en skønnet restopsparing for den indkodede lønperiode. Herved sikres, at hovedparten af den optjente SH-godtgørelse beskattes i optjeningsåret. Det eventuelle restbeløb overføres til næste års saldo.

Glostrup, den 6. februar 2004

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Bilag 15

Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer

Ændringer i satser har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato falder.

Glostrup, den 4. marts 2012

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Bilag 16

Protokollat om overenskomstparternes forudsætninger for overenskomstfornyelsen 2004

Parterne er enige om, at hvor lovgivningen fremover måtte gribe ind i parternes bestemmelser og deraf affødte rettigheder, er parterne forpligtet til positivt at medvirke til, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

Parterne er enige om at træde sammen, hvis der skulle blive gennemført lovgivning vedrørende arbejdsgivers omkostninger i forbindelse med barsel, herunder en central barselsfond eller anden central udligningsordning.

Kan parterne i de nævnte situationer ikke i enighed finde andre løsninger, er der enighed om, at overenskomsternes bestemmelser om barsel suspenderes.

Glostrup, den 6. februar 2004

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Bilag 17

Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder

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

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere og tillidsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den centrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Parterne gennemfører projektet i fællesskab.

Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

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

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

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

Parterne er enige om, at programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der inden den 1. januar 2008 skal have udarbejdet et færdigt program for den fælles aktivitet.

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

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes

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

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

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling inden den 1. januar 2008 skal være fastlagt af en arbejdsgruppe nedsat af overenskomstparterne.

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

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Elektrikeroverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-hvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

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

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

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

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

Elinstallationsbranchens Uddannelsesfond ændrer navn til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond og finansierer fra 1. oktober 2007 udover de hidtidige aktiviteter under fonden også ovennævnte aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at forøge bidraget til fonden til 30 øre pr. præsteret arbejdstime. Fondens bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget pr. 1. januar 2009, såfremt fondens nye opgaver nødvendiggør dette.

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Anm.

Ændret bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, se bilag 21.

Bilag 18 Aftale om ferieoverførsel

Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. **Overført ferie**
Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ___ feriedage overføres til næste ferieår. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferien er overført, skal al ferie afholdes.

Ved feriehindring

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ___ feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres til næste ferieår (ikke omfattet af 10-dages begrænsningen).

2. **Aftaler om afvikling**
For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20___.

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:
Fra og med den _____ 20___ til og med den _____ 20___

2.3 Anden eller supplerende aftale:

--

3. **Øvrige bestemmelser**

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås senest 30. september efter ferieårets udløb.
3.2 Den overførte ferie placeres i henhold til ferieloven, medmindre andet aftales.
3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden 30. september efter ferieårets udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale ferlegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

TEKNIQ-blanket nr. 211801

Bilag 19

Protokollat om forpraktik for elektrikerlærlinge

Formål

Organisationerne er enige om at etablere en mulighed for, at virksomheder og unge kan indgå aftale om forpraktik. Ordningen har til formål,

- at give unge under 18 år mulighed for at afprøve interesse og evner for faget,
- at give unge og virksomheder bedre mulighed for at afprøve det gensidige samarbejde,
- at give unge mulighed for at få en glidende overgang til erhvervslivet,
- at formindske frafaldet i den egentlige uddannelsesperiode, og
- at skabe flere uddannelsespladser i virksomhederne til unge under 18 år.

Rammer for aftalen

Forpraktikaftalen kan indgås mellem virksomheder, der af det faglige udvalg for elfaget er godkendt til at have lærlinge, og unge, der på tidspunktet for aftalens indgåelse ikke er fyldt 18 år. Forpraktikaftalen indgås med den hensigt, at den unge efterfølgende indgår i en ordinær uddannelsesaftale.

Den unge er omfattet af lærlingebestemmelserne i den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund med undtagelse af § 17.8 (ferieforhold) og 17.12 (tvistigheder).

Ferieforhold følger ferielovens regler.

Den unge indgår i virksomhedens normale produktion med de vilkår, der er gældende for fagets lærlinge.

Lønsatsen under forpraktik følger lønsatsen for ungarbejdere og fremgår af § 17.5.

Forpraktikken har en maksimal længde på ½ år, men kan efter virksomhedens og lærlingens ønske være kortere.

Aftalen kan til enhver tid opsiges af begge parter uden begrundelse. Efter 3 måneders beskæftigelse med et varsel på 5 dage, dog ikke ved aftalens udløb.

Eventuelle uoverensstemmelser mellem virksomhed og forpraktikant kan behandles mellem organisationerne.

Arbejdstid

Der kan indgås individuel aftale om, at den ugentlige arbejdstid kan være kortere end 37 timer pr. uge. Organisationerne peger på, at nedsat arbejdstid bl.a. kan anvendes til:

- introduktion til kultur- og arbejdsforhold på danske arbejdspladser,
- kompetenceafklaring,
- introduktion til forskellige brancher og virksomheder, og
- sproglig og faglig opkvalificering.

Virksomhedens forpligtelser

Virksomheden sikrer en grundig instruktion af den unge i forhold til arbejdsmiljø ved aftalens start.

Virksomheden giver løbende instruktion og fører tilsyn, der sikrer, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Den unges forpligtelser

Det forudsættes, at den unge

- deltager i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start,
- følger de instrukser, som virksomheden og øvrige ansatte giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver,
- følger virksomhedens almindelige regler for anmeldelse af sygdom eller andet fravær samt øvrige personaleregulativer.

Uddannelsesaftale

Når der indgås en uddannelsesaftale i forlængelse af en forpraktikaftale, gælder følgende:

- Læretiden (praktikdelen) kan reduceres med 1 måned, såfremt forpraktikanten har haft en varighed på 6 måneder, og den gennemsnitlige arbejdstid har været mindst 25 timer om ugen.
- De normale prøvetidsbestemmelser i Erhvervsuddannelsesloven kan kun anvendes, såfremt lærlingens gennemførelse af grundforløbet rejser tvivl om lærlingens forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

Organisationerne har udarbejdet en vejledning til virksomhed og praktikant samt en standardaftale.

Organisationerne har – med henblik på at undgå misbrug – påtaleret i tilfælde, hvor en virksomhed gentagne gange indgår forpraktikaftaler, som ikke fører til uddannelsesaftaler.

Bekendtgørelse om unges arbejde

Forpraktikanter under 18 år er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 239 af 6. april 2005 med bilag, og der gøres opmærksom på de særlige bestemmelser i kapitel 8 vedrørende bemyndigelser og dispensationer mv.

Parterne er enige om, at forpraktikanter i relation til disse bestemmelser bør være stillet som unge med en uddannelsesaftale.

Aftalens varighed

Aftalen gælder, med mindre andet aftales. Der er enighed om, at parterne vil arbejde for, at den nye mesterlæremodel ikke introduceres på dette uddannelsesområde.

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 20

Protokollat om visse forsikringsydelser til lærlinge

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

- a. Sundhedsordning
- b. Invalidesum på 100.000 kr.
- c. Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.
- d. Dødsfaldssum på 100.000 kr.

Ordnningen etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til lærlinge. Præmien er af PensionDanmark oplyst til 350 kr. pr. år pr. lærling. Såfremt udgiften pr. lærling stiger til over 400 kr. pr. år, optages drøftelser mellem parterne om justering af forsikringsdækningens sammensætning.

Parterne er enige om, at ordningen kan administreres i samarbejde med EVU. TEKNIQ indestår for finansiering af ordningen og fastsætter selv eventuelle arbejdsgiverbidrag hertil.

Der er endvidere enighed om, at EVU indberetter lærlinge omfattet af denne overenskomst, men ansat i andre virksomheder. Efter aftale mellem organisationerne kan EVU opkræve bidrag og administrationsgebyrer herfor.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af pensionsordning i PensionDanmark ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Ordnningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

Glostrup, den 10. marts 2010

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 21

Bidrag til uddannelsesfonde mv.

Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Arbejdsgiverens bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2014 forhøjes bidraget med 5 øre til 40 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes bidraget med 5 øre til 45 øre pr. time.

Pr. 1. marts 2016 forhøjes bidraget med 5 øre til 50 øre pr. time.

Se i øvrigt Bilag 17.

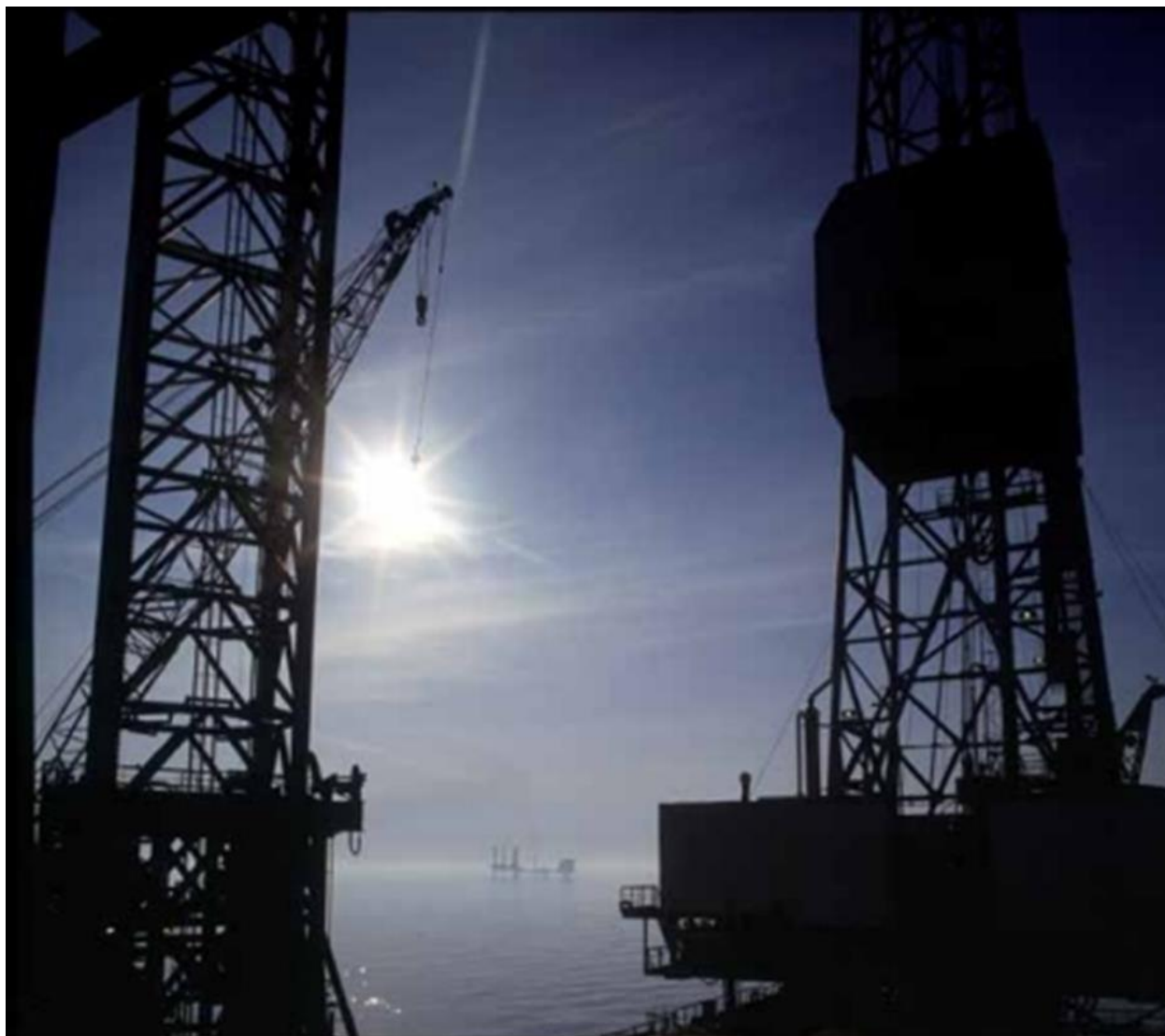
LO/DA Udviklingsfonden

Bidraget til LO og DA's Udviklingsfond forhøjes med 2 øre pr. præsteret arbejdstime, jf. Forligsmandens Mæglingsforslag af 17. marts 2014.

Det samlede bidrag udgør således fra første lønperiode efter 1. januar 2015 42 øre pr. præsteret arbejdstime.

Bilag 22

Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme



Arbejde offshore på mobile og stationære platforme 2012-2014



TEKNIQ
KØBENHAVN · ÅRHUS · ÅBENHÅVING · ROSKILDE

Indhold

1.1	Aftalens omfang	136
1.2	Hvis aftalen ikke dækker	136
1.3	Mobile og stationære anlæg	136
1.4	Offshore	136
1.5	Inshore	136
1.6	Onshore	136
1.7	Fremmødested (mønstringssted)	137
2.0	Arbejdsperioden	137
2.1	Transport og rejsetid	139
2.2	Ventetid ved ud- og hjemrejse.....	139
3.0	Spise- og hvilepauser	139
4.0	Ferie	139
5.0	Søgnehelligdage	139
6.0	Indkvartering på platform.....	140
7.0	Lønforhold ved offshorearbejde	140
7.1	Offshoreløn	140
7.2	Offshoretillæg	140
7.3	Overtidsbetaling	140
7.4	Ændring af skift (nat/dag eller dag/nat)	140
7.5	Afbrud af skift (arbejdsperiode)	140
7.6	Shutling og ukvalificeret hvile	141
7.7	Tillæg for natarbejde	131
8.0	Rednings- og brandøvelse offshore	141
8.1	Kurser	141
9.0	Udrustning – arbejdstid – værktøj.....	141
10.0	Tillidsmandsbestemmelser	141
11.0	Permissionsbestemmelser	141
12.0	Opsigelsesvarsel	142
13.0	Uoverensstemmelser	142
14.0	Varighed	142
	Protokollat	143

Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme

1.1 Aftalens omfang

Dansk EI-Forbund og TEKNIQ er enige om, at nærværende aftale for arbejde offshore på mobile og stationære anlæg placeret på dansk kontinentalsokkelområde ekskl. Færøerne og Grønland er indgået i tilknytning til den mellem organisationerne gældende Elektrikeroverenskomst og den mellem Landsorganisationen (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA), til enhver tid gældende hovedaftale.

1.2 Hvis aftalen ikke dækker

Dansk EI-Forbund og TEKNIQ er enige om, at forhold ved arbejde offshore, som ikke dækkes af nærværende rammeaftale, kan optages til drøftelser mellem organisationerne på begæring af én af parterne, og for så vidt enighed ikke opnås, afgøres ved fagretlig behandling i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 20.

1.3 Mobile og stationære anlæg

Ved mobile og stationære anlæg forstås mobile og stationære platforme, evt. under opbygning, og efterforskningsanlæg og tilhørende boligkvarterer.

Nærværende aftale omfatter arbejde udført af medlemmer af Dansk EI-Forbund for medlemmer af TEKNIQ.

1.4 Offshore

Ved arbejde offshore forstås arbejde udført på ovenstående mobile og stationære platforme placeret på dansk kontinentalsokkelområde i rum sø.

Arbejdet udføres under forhold, der medfører ophold og overnatning på eller ved arbejdsstedet i rum sø.

1.5 Inshore

Ved arbejde inshore forstås arbejde på anlæg, som er opankret for kortere eller længere tid i en vis afstand fra land, hvortil søtransport er nødvendig.

Disse arbejder er ikke omfattet af nærværende aftale for arbejde offshore, men omfattes af Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser.

Dansk EI-Forbund og TEKNIQ er enige om, at eventuelle særlige arbejdsforhold ved arbejde inshore kan optages til drøftelse mellem organisationerne.

1.6 Onshore

Ved arbejde onshore forstås arbejde på anlæg, som er på fast grund på værft eller flydende ved kaj.

Disse arbejder er ikke omfattet af nærværende aftale for arbejde offshore, men omfattes af Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser.

1.7 Fremmødested (mønstringssted)

Fremmødested/base (Esbjerg) er heliport, kaj, basehavn eller sted på land, hvor udrejse til anlæg/installation, arbejdsplatform starter.

2.0 Arbejdsperioden

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn, jf. pkt. 1.7.

Rammeaftalen tager sigte på arbejder af mindst én fuld arbejds- og frihedsperiode (4-6 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode kan træffes lokal aftale i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 14 Rejse- og udearbejde. Arbejdstiden for korterevarende arbejder kan følge den under punkt 2.0 a), b) og c) nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde udover den i "Elektrikeroverenskomstens § 7 Den normale arbejdstid" fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshore sektoren.

Den normale daglige, effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1.

Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv.

Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode, inden udløbet af perioden, afregnes med præsterede timer i henhold til pkt. 7.1, 7.2 og 7.3 samt 7.5.

Afvikling af feriefridage følger Elektrikeroverenskomstens regler herom, idet der dog skal tages hensyn til de særlige forhold i offshore sektoren.

De nærmere regler herom skal aftales lokalt.

Der kan lokalt træffes aftale om etablering af turnusperioder på 6 uger (2/4) eller i særlige tilfælde turnusperioder på 4 uger (2/2).

Der skal drages omsorg for, at arbejdstidsnormen for offshore arbejde overholdes, idet der henvises til Bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshoreanlæg, bekendtgørelse nr. 1509 af 15. december 2010.

a) For turnusperiode 2:3 gælder:

Turnusperioden er normalt 5 uger, hvor arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 21 dages frihed, afspadsering/ferie i land.

I friperioden afvikles frihed i forholdet 1/1, afspadsering af 20 timer (168-148) samt ferie.

b) For turnusperiode 2:4 gælder:

Såfremt der lokalt er enighed herom, kan der arbejdes i en turnusperiode på 6 uger, hvor arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 28 dages frihed, afspadsering/ferie i land.

I friperioden afvikles frihed i forholdet 1/1, afspadsering af 20 timer (168-148) samt ferie. Lokalt kan der aftales en kompensation for den kortere arbejdstid pr. turnusperiode.

c) For turnusperiode 2:2 gælder:

Såfremt der i særlige tilfælde, lokalt er enighed herom, kan der i en kortere periode, arbejdes i en turnusperiode på 4 uger, hvor arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder (dog altid før fratrædelse), og anvendelsen sker efter høring af elektrikerne og iværksættes i øvrigt under hensyntagen til de driftsmæssige forhold.

Til anvendelse under den opsparede fritid hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshore tillæg) pr. arbejdsperiode.

Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling pr. arbejdsperiode.

d) Nærværende rammeaftale er ikke omfattet af den mellem hovedorganisationerne indgåede Fællesordning for arbejde i holddrift.

e) **Arbejdsplan**

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Arbejdsplan udarbejdes af firmaet for den enkelte ansatte. I arbejdsplanen tages hensyn til, at den enkelte ikke får arbejde på "natskift" i to på hinanden følgende arbejdsperioder. Arbejdsplanen bør så vidt muligt indeholde udrejsetidspunkt, hjemrejsetidspunkt, tidspunkter for dag- eller natskifte samt friperiode.

Firmaet er berettiget til at ændre arbejdsplanen, jf. ovenstående bestemmelser.

I tilfælde af ændring af udrejsetidspunkt skal firmaet meddele det ændrede tidspunkt senest 24 timer før planlagt udrejsetidspunkt.

f) **Natarbejde – helbreds kontrol**

Hvor der i medfør af "Bekendtgørelse nr. 1509 af 15. december 2010 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshore anlæg" er krav om lægeundersøgelse af medarbejdere, der er beskæftiget ved natarbejde, skal lægeundersøgelse og helbreds kontrol følge retningslinjerne i bilag 7.a i Elektrikeroverenskomsten.

2.1 Transport og rejsetid

Transporttid, der regnes fra fastlagt mødetid i basehavn (aftalt mødested) til ankomst platform og ved hjemrejse fra fastlagt afgangstidspunkt på platform til ankomst basehavn, betales, jf. pkt. 7.1 og 7.2.

Rejse fra firmaets forretningssted til basehavn afregnes efter Elektrikeroverenskomstens § 14.

2.2 Ventetid ved ud- og hjemrejse

Når planlagt afrejsetidspunkt fra basehavn/platform udsættes, betales for maks. 12 ventetimer pr. døgn med offshoreløn, jf. pkt. 7.1 og 7.2.

Ventetid udover 12 timer pr. døgn, hvor elektrikerne efter aftale skal stå til rådighed på fremmødestedet, jf. pkt. 1.7, betales med offshoreløn, jf. pkt. 7.1 og 7.2.

Firmaet er berettiget til at anvise arbejde for de ventetimer, for hvilke der ydes betaling.

Ved udsættelse af afrejsetidspunktet betaler firmaet kost og evt. logi efter nærmere aftale i hvert enkelt tilfælde.

3.0 Spise- og hvilepauser

Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer inkl. 1 times spise- og hvilepause, som medregnes i arbejdstiden.

Ved arbejds-, vente- og transporttid udover 12 timer pr. døgn indgår de af firmaet fastsatte spise- og hvilepauser ligeledes i arbejdstiden.

4.0 Ferie

Ferie afholdes i henhold til de i Elektrikeroverenskomsten gældende bestemmelser, idet afviklingen af ferie dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

Ferien kan lægges i tilknytning til opsparede fridage. Opspærede fridage kan ikke indgå som feriedage.

NB: Speciel beregning for månedslønnede:

Se vejledning fra Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering (Feriekontoret) om ferieberegning ved turnusarbejde.

5.0 Søgnehelligdage

- a) For arbejde på søgnehelligdage samt 1. maj, 5. juni og 24. december er beregnet overtidstillæg, der indgår i det i nærværende aftale fastlagte timetillæg for offshorearbejde.
- b) Hvis søgnehelligdage eller 1. maj, 5. juni og 24. december falder på fridage, udbetales søgnehelligdagsbeløb a conto i henhold til Elektrikeroverenskomstens bestemmelser i § 15 (som på arbejdsdage).
- c) For arbejde på søgnehelligdage, dvs. dage, for hvilke der udbetales SH a conto, udbetales et særligt tillæg.
Pr. 1. marts 2014 udgør tillægget kr. 411,00.
Pr. 1. marts 2015 udgør tillægget kr. 417,60.
Pr. 1. marts 2016 udgør tillægget kr. 424,70.

NB: Ikrafttrædelsestidspunkt – se Elektrikeroverenskomstens bilag 15.

6.0 Indkvartering på platform

Firmaet sørger for kost og logi ved indkvartering på platform eller anden af firmaet anvist måde.

Indkvartering m.v. forudsættes at finde sted under forhold, der kan godkendes af myndighederne. Det bør tilstræbes, at indkvartering sker på enkeltværelser.

7.0 Lønforhold ved offshorearbejde

7.1 Offshoreløn

Den samlede offshoretimeløn består af mindstebetaling, servicetillæg, offshoretillæg samt et aftalt personligt tillæg i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 9.

7.2 Offshoretillæg

Pr. 1. marts 2014 udgør tillægget kr. 32,35 pr. time.

Pr. 1. marts 2015 udgør tillægget kr. 32,85 pr. time.

Pr. 1. marts 2016 udgør tillægget kr. 33,40 pr. time.

Dette tillæg skal, bortset fra nattillæg, dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejde.

NB: Ikrafttrædelsestidspunkt – se Elektrikeroverenskomstens bilag 15.

7.3 Overtidsbetaling

- a) Arbejde udover 12 timer pr. døgn regnet fra arbejdstidens begyndelse betales med overtidstillæg på 50% af den samlede offshoretimeløn. Timerne afspadses ikke.
- b) Forlænges arbejdsperioden på platform ud over 168 timer eller fastlagt hjemrejsetidspunkt, betales ligeledes overtidstillæg på 50% af den samlede offshoretimeløn. Timerne afspadses ikke.
- c) Det under pkt. 7.1, 7.2 og 7.3a) og b) anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 2.0, 2. afsnit.
- d) Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidbetaling.

7.4 Ændring af skift (nat/dag eller dag/nat)

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

I tilfælde hvor firmaet med et varsel på under 8 timer ændrer arbejdsplanen således, at der i stedet for skal arbejdes på modsat skift, betales et tillæg på 50% af den samlede offshoreløn for de første 4 arbejdstimer på det nye skift.

Såfremt man p.g.a. skiftændring og lovbestemt fritid (8 timers hvile) mellem skiftene, mister et skift eller dele af dette i perioden, betales offshoreløn for den tabte tid.

7.5 Afbrud af skift (arbejdsperiode)

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Hvis man får afbrud af skift (arbejdsperioden) ved varslet/planlagt hel (14 dages) periode, og medarbejderen bliver sendt på land, før hele perioden ude på platformen er opnået, er medarbejderen sikret offshoreløn til ankomst basehavn.

Herudover, jf. pkt. 2.1 og 2.2.

7.6 Shutling og ukvalificeret hvile

For den tid, der medgår til shutling m.v. mellem bo- og arbejdsplatform, betales jf. pkt. 7.0.

Den enkelte skal have effektivt arbejdsfri mindst 8 timer i sammenhæng mellem to arbejdsperioder.

De, der ikke har fået kvalificeret hvile efter dag-/natarbejdsperioden på arbejdsplatformen, skal have transportmuligheder til boplatform for hvile, og der betales offshoreløn for den tid, de eventuelt mister.

7.7 Tillæg for natarbejde

Der kan ved lokalaftale indgås aftale om betaling af nattillæg for arbejdede timer offshore.

Såfremt der ikke er indgået aftale om betaling af nattillæg, betales et tillæg pr. arbejdet time på minimum kr. 6,50 med virkning fra 1. marts 2014.

Natperioden aftales lokalt. Såfremt der ikke er indgået aftale herom, vil natperioden ligge mellem kl. 19.00 og kl. 07.00.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

8.0 Rednings- og brandøvelse offshore

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

De ansatte er forpligtet til at deltage i rednings- og brandøvelser offshore i henhold til de på arbejdsstedet gældende regler i arbejdstiden og fritiden. For tid, som medgår i fritiden, betales offshoreløn uden overtidstillæg.

8.1 Kurser

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Deltagelse i kurser, der afholdes på land vedrørende sikkerhed, redning og brand ved offshorearbejde, betales i henhold til de i virksomheden sædvanlige gældende regler for ansattes deltagelse i kurser.

Udgifter vedrørende deltagelse i disse kurser afholdes af virksomheden.

Der betales dog minimum sædvanlig timeløn uden offshorestillæg samt eventuel kost, logi og rejse.

9.0 Udrustning – arbejdstid – værktøj

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Firmaet stiller fornøden udrustning, værktøj og beklædning til rådighed. De praktiske regler aftales lokalt.

Udrustning, der uden egen skyld ødelægges under arbejdet, ombyttes af firmaet.

Bortkommen udrustning erstattes af medarbejderen til den brugtværdi, den havde, da den bortkom.

10.0 Tillidsmandsbestemmelser

De i Elektrikeroverenskomsten anførte bestemmelser i §§ 1, 2 og 3 er gældende.

11.0 Permissionsbestemmelser

Såfremt andet ikke er aftalt lokalt, er følgende gældende:

Permission kan ydes elektrikere:

- ved dødsfald, begravelse, akut og alvorlig sygdom i nærmeste familie (bedsteforældre, forældre, ægtefælle/samlever, børn/barn)
- for ægtefælle/samlever, når det er nødvendigt i forbindelse med fødsel eller indlæggelse på sygehus.

Betaling ydes i henhold til punkt 2.1 og 2.2.

Såfremt elektrikerer måtte have vidst besked om forholdet inden afrejse, og ikke har aftalt med firmaet om forholdet, er det for elektrikerens regning de udgifter, der er forbundet med permission.

12.0 Opsigelsesvarsel

Opsigelse kan gensidigt finde sted efter Elektrikeroverenskomsten. Fratrædelse kan kun ske efter afviklet friperiode.

Afspadsering skal være afviklet før afgang fra firmaet.

13.0 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til regler for behandling af faglig strid i Elektrikeroverenskomstens § 20.

14.0 Varighed

Denne rammeaftale betragtes som et tillæg til Elektrikeroverenskomsten mellem Dansk EI-Forbund og TEKNIQ og løber sammen med denne.

Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

TEKNIQ

Dansk EI-Forbund

Protokollat

Tillæg til rammeaftale om arbejde offshore på mobile og stationære platforme.

På et møde den 28. februar 1993 mellem Dansk EI-Forbund og ELFO er der opnået enighed om følgende, jf. Energiministeriets bekendtgørelse nr. 711 af 16. november 1987 *):

1. Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.
2. Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom.
Uforudsete forlængelser (force majeure o.lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.
3. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

*) Reglerne findes nu i Klima-, Energi- og Bygningsministeriets Bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden på offshoreanlæg, bekendtgørelse nr. 1509 af 15. december 2010.

Bilag 23

Kommissorium for udvalg om social dumping

Ved overenskomstforhandlingerne 2010 blev der udarbejdet protokollater om social dumping, omgåelse af overenskomsten og underentrepriseforhold. Målet med disse protokollater er at undgå omgåelse af overenskomsten, og der nedsættes derfor et paritetisk udvalg, som skal overvåge udviklingen og sørge for, at der gribes ind overfor de virksomheder og medarbejdere, som måtte indgå aftaler, der omgår overenskomsten.

Udvalget mødes mindst 2 gange årligt, eller når en af parterne konstaterer et mulig omgåelse af overenskomsten. De halvårige møder aftales som et led i den normale mødekalender mellem TEKNIQ og Dansk EI-Forbund, mens ad hoc møder til afklaring af konkrete sager aftales hurtigst muligt.

Der er enighed om, at udvalget skal indkaldes ekstraordinært i følgende situationer:

- Når en af parterne konstaterer, at uorganiserede virksomheder/medarbejdere udfører arbejde omfattet af overenskomsten og den pågældende virksomhed/medarbejder ikke vil oplyse om ansættelsesvilkårene.
- Hvis en af parterne får begrundet mistanke om, at der sker omgåelse af Elektrikeroverenskomstens bestemmelser, herunder de ovennævnte bilag
- Hvis en TEKNIQ-virksomhed medvirker til social dumping

Hvis det på et møde mellem organisationerne (evt. via telefon eller mail) sandsynliggøres, at en TEKNIQ-virksomhed er involveret i social dumping, iværksættes en hastebehandling i det fagretlige system, hvor der skal afholdes mæglingssmøde på virksomhedens adresse inden 48 timer, medmindre andet aftales. Såfremt det på mødet konstateres, at der foregår social dumping, og der ikke opnås enighed om, hvorledes dette bringes til ophør, er der enighed om, at sagen umiddelbart kan hastebehandles ved en faglig voldgift, som så vidt muligt skal afholdes inden 2 uger efter mæglingssmødet.

Hvor der er tale om social dumping begået af uorganiserede virksomheder, retter TEKNIQ henvendelse til den pågældende virksomhed med henblik på at etablere et møde med deltagelse af TEKNIQ og Dansk EI-Forbund samt for at vejlede og om muligt at optage virksomheden som medlem og derigennem overenskomstdække arbejdet. Såfremt virksomheden ikke reagerer på TEKNIQs henvendelse eller ikke efterkommer de retningslinjer, der bliver udstukket, vil TEKNIQ bakke fuldt op om de kampskridt forbundssiden måtte tage i den anledning.

Glostrup, den 23. juni 2011

For TEKNIQ:

For Dansk EI-Forbund:

Bilag 24

Protokollat om udenlandsk arbejdskraft

Parterne er enige om, at overenskomstens regler om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold i overenskomstperioden 2014-2017 udvides med følgende bestemmelser: Bestemmelserne bortfalder ved periodens udløb, med mindre andet aftales.

Parterne er enige om, at nærværende bestemmelse ikke ændrer de øvrige bestemmelser i overenskomsten eller praksis i øvrigt.

Placeringen af nedenstående bestemmelser fastlægges ved overenskomstens redigering.

1) 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 skal således efter Elektrikeroverenskomstens § 9, stk. 3, tages 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 overhovedet kan foreligge et misforhold som helhed blandt andet er, at den enkelte virksomheds lønniveau er væsentligt lavere end løn niveauet 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 væsentlig 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 af 23. juni 2011 (med ligefrem bevisbyrde). En eventuel fagretlig sag kan indledes på baggrund af forholdene på en igangværende arbejdsplads.

På et hastemæglingssmøde 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, og i det omfang det aftales et evt. niveau over misforholdet.

Et konstateret misforhold skal på begæring herom efterfølgende gøres til genstand for lokal forhandling.

Såfremt der er fastslået et misforhold, kan parterne ved fagretlig forhandling søge at nå til enighed om, hvordan misforholdet bringes til ophør. En eventuel uenighed om lønfastsættelsen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

2) Omgåelse (entrepriseforhold)

Parterne er enige om at modvirke omgåelse af overenskomsternes bestemmelser.

Bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, er en helhedsvurdering.

Ved bedømmelsen af, om der er tale om en omgåelse af overenskomstens bestemmelser, indgår det som en vejledning,

- om en selskabsretlig eller kontraktmæssig konstruktion er lavet for at omgå de overenskomstmæssige forpligtelser, eller
- om entreprisekontrakternes økonomiske vilkår betyder, at den udførende underentreprenør – skønt overenskomstmæssigt forpligtet til det - ikke kan udføre arbejdet ved betaling af overenskomstmæssige lønninger og heller ikke gør det, eller
- om der er tale om et reelt forretningsforhold, f.eks. at der foreligger en entreprisekontrakt, at parterne i forretningsforholdet normalt virker som selvstændige virksomheder, at den udførende entreprenør selv leverer materialer eller,
- hvis hvervgiver efter at være blevet bekendt med, at en underentreprenør - som led i et entrepriseforhold eller samarbejdsforhold med samme hvervgiver - er blevet dømt for et overenskomstbrud af grov karakter (f.eks. ved anvendelse af falske lønsedler, snyd med timeregistrering m.v.) på trods heraf på ny indgår aftale med underentreprenøren om udførelse af et stykke arbejde, og underentreprenøren igen dømmes for et groft overenskomstbrud. Der er ikke tale om omgåelse, hvis hvervgiver har medvirket til at sikre, at overenskomstens forpligtelser er opfyldt.

Der er dog enighed om, at såfremt der er gået mere end 2 år siden en virksomhed blev dømt efter bestemmelserne i dette afsnit, tillægges dette ikke gentagelsesvirkning.

Uoverensstemmelser om hvorvidt der foreligger en omgåelse af overenskomsten, jf. ovenstående, kan behandles efter de fagretlige regler i Kommissoriet af 11. juni 2011, med ligefrem bevisbyrde.

Organisationerne er enige om at søge sagen oplyst bedst muligt under den fagretlige sagsbehandling, f.eks. ved fremlæggelse af entreprisekontrakter og/eller lønsedler.

Parterne er enige om, at voldgiftsretten tager stilling til, om der er sket omgåelse af overenskomsten. Såfremt voldgiftsretten fastslår, at der er sket omgåelse af overenskomsten er parterne enige om, at voldgiftsretten tillige træffer afgørelse om, hvorvidt der foreligger et bods-ansvar samt fastsætter en eventuel bod.

3) Lønsedler

Lønsedlerne skal så vidt muligt afspejle, hvilke overenskomstmæssige løndele den enkelte rubrik på lønsedlen kommer fra med henblik på, at der er klarhed over f.eks. omfanget af timelønsarbejde, overarbejde, akkordarbejde/-overskud, ferie- og søgnehellighedsbetaling jf. § 9, stk. 13.

4) Udvalget om social dumping

Parterne er enige om, at arbejdet i udvalget, der er nedsat i henhold til Elektrikeroverenskomsten § 20, stk. 8 pkt. 4 udvides til også at evaluere opfyldelsen af parternes aftale om fastsættelse af lønnen efter protokollatets pkt. 1 til udenlandske medarbejdere og parternes aftale om omgåelse af overenskomsterne efter protokollatets pkt. 2.

Udvalget mødes med jævne mellemrum og skal i den forbindelse - efter fornøden forberedelse i Dansk EI-Forbund og TEKNIQ – behandle principper for sagsbehandlingen af ovennævnte bestemmelser.

5) Nyt bilag til overenskomsten

Kommissorium af 11. juni 2011 indskrives som bilag i overenskomsten.

Glostrup, den 3. marts 2014

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ

Bilag 25

Protokollat om arbejdsgivernes betaling af skolehjemsoophold

Aftale mellem DA og LO, foranlediget af overenskomstaftaler om skolehjem og Mæglingforslaget af 21. marts 2014:

Finansiering af udgifter til kostafdeling (skolehjem)

Bestemmelserne i denne overenskomst om arbejdsgivernes betaling af skolehjem vil udgå og blive afløst af lovregler herom, såfremt Folketinget vedtager det forslag, som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingforslag af den 21. marts 2014.

Gennemførelse af forslaget vil bevirke, at virksomhederne skal afholde erhvervsuddannelseselevs udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedernes udgifter til elevs ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

København, den 28. marts 2014

Harald Børsting, LO

Jørn Neergaard Larsen, DA

Stikordsregister

24. december 34; 40; 52; 68

A

Adoption.....	24; 43
Afbrydelse, arbejdsforhold	8; 67; 68
Afdeling, filial, overflytning	37
Afdelingsrepræsentant.....	7
Aflønning, misforhold	21
Aflønning, tillidsrepræsentant	6
Afskedigelse	
tvingende årsager, tillidsrepræsentant.....	8
under akkord	14; 32
under sygdom.....	14
urimelig, påtaleret	6
varsling.....	13
Afspadsering overarbejde	34
Afspadseringsfrit overarbejde	
normalt	35
yderligere	107
Aftaler, lokale	11; 15; 17; 18; 19; 26; 27; 34; 66; 72
Akkord	
adgang til.....	28; 70; 83
forhandling	29
forladen, akkorddeltager	33
forladen, akkordindehaver	32
kritikfrister	31
opgørelse	31
opsigelse, akkorddeltager.....	33
opsigelse, akkordindehaver.....	32
overskud.....	31; 83
Akkordseddel	29
Andre bestemmelser, værktøj, værnefordøj.....	62
Ansættelse på arbejdspladsen.....	37
Ansættelse på særlige vilkår	27
Ansættelsesblanket	12; 91; 92; 93
Ansættelsesblanket, manglende.....	12
Ansættelseskodeks.....	77
Ansættelseskontrakt	80; 92
Arbejde på skibe	38
Arbejde, udland.....	39
Arbejdsdirektiv, EU	96
Arbejdsevne, forringet.....	27
Arbejdskort.....	3
Arbejdsløshedsprocent	35; 110
Arbejdsangel, materialeangel	30
Arbejdsmarkedspension AMP.....	22; 58
Arbejdsrytme.....	98
Arbejdsstandsning	76

Arbejdstid	
daglig.....	15; 50; 69; 96
effektiv	69
EU's arbejdsdirektiv	96
fleksibel.....	17; 51
forskudt	16; 50
færre daglige timer eller dage	16
første maj.....	34; 52; 68
Grundlovsdag	34; 52; 68
holddrift, skifteholdsarbejde	19; 96
lægning, normalt	15
lærlinge.....	50
normale.....	15
overholdelse	19
ugentlige.....	15; 50
varierende.....	15
varsling.....	15
weekend	18
ATP	21; 59; 82
 B	
Barns hospitalsindlæggelse	23
Barns sygdom	23; 58
Barsel.....	24; 70
Barsel, lærlinge	58
Barsel, udligningsordning.....	95
Barselsorlov	25
Befordring	
egen	37
lokal aftale.....	36
lærlinges	50; 60
virksomhedens køretøj	37
Beskæftigelsens længde og varighed	12
Bod	12
 C	
Cykler og knallerter	37; 60; 70
 D	
Daglig arbejdstid, normale	15
Den månedslønnede elektriker	80; 92
Dispensation, afspadsering.....	35
 E	
EBA.....	105
Efteruddannelse.....	9; 109
Egne befordringsmidler	37; 50
EI-Branchens Akkordsystem.....	105
EI-branchens Kompetenceudviklingsfond	108; 109
EI-branchens Kompetenceudviklingsfond	9
Elleve timers reglen	
holdskift, skifteholdsarbejde	19; 96

overarbejde.....	34
El-montørlærling	54
Erstatning, manglende varsel	14; 67; 82
EU-direktiver, implementering.....	100
EU's arbejdsdirektiv	96
F	
Faglig strid, regler	72
Faglig voldgift.....	74
Fagligt arbejde	49
Ferie	
antal dage	42
garanti, ELFO.....	46
godtgørelse	44; 59
ikke hævet beløb	44
kort	45; 70; 84
lukning	42; 43
lægning.....	43
lærlinge.....	59
nævn	46
periode.....	42
samlet lukning	43
successivt	43
sygdom, beregning	44
tegningsliste	42
tilskadekomst, beregning	44
udbetaling.....	45; 70; 84
år, optjeningsår.....	42
Feriefridage.....	40; 52; 68; 83
Filial, afdeling, overflytning.....	37
Fleksibel arbejdstid	17; 51
Flytning af elektrikere.....	37
Forhandlingsregler	60; 72
Forpraktik.....	57; 118
Forsikringsydelse til lærlinge	58; 120; 121
Forskudt arbejdstid	
betaling.....	16
lærlinge.....	50
overarbejde.....	15
varighed.....	16
varsel	15
Forsømt tid, fradrag	19; 34
Forældreorlov	24
Fravigende aftaler	11
Fri forhandling, akkord	29
Frihed, teknisk efteruddannelse	9
Fritvalgsordning	
funktionærlignende ansatte elektrikere	68
lærlinge.....	57
månedslønnede elektrikere.....	83
timelønnede elektrikere.....	40
Funktionærlignende ansættelsesforhold, lokalaftale	66

Funktionærloven, erstatning	67; 82
Funktionærloven, opsigelse	67; 80
Funktionærloven, sygdom.....	69
Fædreorlov	24
Fællestillidsrepræsentant.....	5
Færre dagelige timer eller dage	16
Færøerne.....	39
Første maj.....	34; 52; 68
G	
Genansættelse	14; 21; 83
Godkendelse, tillidsrepræsentant	4
Grundlovsdag	34; 52; 68
Grønland.....	39
H	
Helbreds kontrol.....	96; 97
Holddrift, skifteholdsarbejde.....	19; 96
Hvile- og spisepauser	15; 97
Hviletid	97
I	
Ikrafttrædelsesdatoer, satsregulering	113
Indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant	4
J	
Juleaftensdag	34; 40; 52; 68
Klubber	3; 66
K	
Klublove	3
Knallert, cykler	37; 60; 70
Kompetenceudviklingsfond	9; 108; 109
Konfliktregler	70
Kontrol, arbejdstiden	19
Kost og logi	36; 39
Kostskole	49
Kritikfrister	22; 30; 83
Kutymer	11; 66
Køretøj, virksomhedens	37; 60
L	
Landspriskurant	28; 29
Ledighedsprocent, opgørelse	35; 110
Legitimationsforhold.....	3
Ligelønsloven.....	87
Ligelønsnævn	90
Logi, kost	36; 39
Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold	66
Lokale aftaler	11; 15; 17; 18; 19; 34; 66; 72
Lokale forhandlinger, løn	20; 68; 82
Lægeundersøgelse	96

Lægning af arbejdstiden	15; 17; 18; 39; 50; 69
Læremesterens forpligtelser	49
Løn, misforhold	21
Lønforhandling	20; 68; 82
Lønforhold	20; 53; 68; 82
Lønkonto	21; 82
Lønningsdag	21; 82
Lønperiode	21
Lønregulering	20; 68; 83
Lønspecifikation	21; 82
Lønssystem	28
Lønudbetaling	21; 82

M

Maj, første	34; 52; 68
Manglende varsel, erstatning	14; 67; 82
Materialeangel	30
Medlemsbog	3
Mindstebetaling	20
Misforhold	21
Montørlærling	54
Motorkøretøj	37; 60; 70
Mæglingssmøde	8; 30; 72
Månedslønnet elektriker	80; 92

N

Natarbejde	19; 96; 97
Natperiode	96
Nedsat arbejdsevne	27
Normale arbejdstid, den	15; 69
Nyoptagne virksomheder	63

O

Offshorearbejde	100; 122
Omgåelse	76
Omregningsfaktor fra månedsløn til timeløn	68; 83
Opgørelse af akkord	31
Ophævelse af arbejdsforhold	13; 67; 80
Ophør, tillidsrepræsentant	8
Opmåling	30
Opsigelse	
kutymer	11
tillidsrepræsentant	8
under sygdom	14
Opsigelsesvarsler	13; 67; 80
Opsparingsordning	
funktionærlignende ansatte	68
månedslønnede elektrikerne	84
timelønnede elektrikerne	40
Optjeningsår, ferie	42
Organisationsansvar	74
Organisationsmøde	74

Orientering, tillidsrepræsentant	6
Overarbejde	
afspadsring	34
betaling	34; 51; 69; 83
dispensation.....	35
elleve timers reglen	19; 97
lærlinge.....	51
Overenskomstens varighed	78
Overflytning, afdeling eller filial	37
Overførsel af ferie	43
Overskud, akkordarbejde	31
 P	
Pengeinstitut	21; 82
Pension	22; 58; 69
Pensionsbestemmelser.....	20
Pensionsbidrag	22
Pensionsbidrag under barsel, forhøjet	25
Pensionsoptrapning	63
Pligter	
arbejdsgiver.....	6
tillidsrepræsentant	6
Priskurant.....	28; 29
Produktivitetsfremmende lønsystemer	28
Produktivitetsfremmende servicetillæg	20
Projektansættelse	70
Påtaleret, tillidsrepræsentant	6
 R	
Referat af lokal forhandling	72
Reglementerede arbejdstid.....	19
Regler for behandling af faglig strid	72
Rejsearbejde	
befordring.....	36; 60
kost og logi.....	36
udlandet.....	39
Rejsetid.....	37; 60
Restferie	42
Rådighedsvagt.....	35; 51; 69
 S	
Samarbejde	3; 66
Samarbejdsudvalg	3
Satsregulering.....	113
Seniorpolitik	26
Servicetillæg, produktivitetsfremmende	20
Session	52
Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse	98
Sikkerhedsfodtøj	60; 62; 70
Skiftehold, holddrift	19; 96
Social dumping	77
Specifikke bestemmelser	98

Spisepause, hvilepause	15; 97
Successiv lukning, ferie	42
Sygdom	
barns	23; 58
betaling	23; 58; 69; 85
feriegodtgørelse	44
Søgnehelligdag	
betaling	52; 68; 83
forsømmelse	41
garanti, ELFO	40
lærlinge	52
opgørelse	40
T	
Talsmand	4
Tegningsliste, ferie	42
Teknisk efteruddannelse	9; 70
Teknisk skole	49
Tidløn	20
Tidsfrister, akkord	30; 31
Tidskurant	101; 104
Tilbagetrækning, opsigelser	14
Tilkaldelse	35; 37; 51
Tillidsrepræsentant	
aflønning	6; 115
afskedigelse, tvingende årsager	8
antagelser/afskedigelse, orientering	6
arbejdsangel	8
godkendelse	4
indsigelse	4
klageadgang	6
møder i arbejdstiden	6
opsigelsesvarsel	8
pligter	6
påtaleret	6
stillings ophør	8
valg	4
Tilpasningsforhandlinger	63
Tilskadekomst, betaling	23
Timandsmøde	11; 73
Timeløn	20
Timeregnskabssedler	21; 83
Transportudgifter	36; 60; 108
Tvistigheder, lærlinge	60
U	
Udbetaling af løn	21; 82
Uddannelse, teknisk efteruddannelse	9; 70
Uddannelsesforhold	47
Udearbejde	
befordring	37
kost og logi	36

lærlinge.....	60
udlandet.....	39
Udrykningstillæg	35; 51
Udvikling af akkordsystemer	101; 102
Uenighed	38; 72
Ugentlig arbejdstid, maksimal	17; 97
Ugentlig hviletid	97
Ugentlige arbejdstid	15; 51; 97
Underentreprise	77
Uoverensstemmelser	50; 60; 74; 85

V

Valg af tillidsrepræsentant	4; 66
Valgbarhed, tillidsrepræsentant	4
Variierende ugentlig arbejdstid	15
Varighed	
fleksibel arbejdstid	17
forskudt arbejdstid.....	15
overenskomstens	78
Varsel	
erstatning, manglende	14; 67; 82
ferie	42
opsigelse af arbejdsforhold	13; 66; 80
overarbejde.....	34
Varsling af arbejdstid	
fleksibel arbejdstid	17
forskudt arbejdstid.....	15
Vederlag til tillidsrepræsentanter	115
Ventetid, akkord.....	30
Videreuddannelse, efteruddannelse	9; 70; 108
Virksomhedens køretøj.....	37; 60
Voksenlærling	56
Voldgift, faglig	74
Værktøj	60; 62; 70
Værnefodtøj.....	60; 62; 70

W

Weekendarbejde.....	18
---------------------	----

Æ

Ældre eller svagelige elektrikere (senioraftale)	26
--	----