

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE.....	1
Samarbejde og klubber.....	3
§ 1 Valg af tillidsrepræsentant.....	4
§ 2 Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	6
§ 3 Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	8
§ 4 Efteruddannelse	9
§ 5 Lokale kutymemæssige ordninger.....	11
Arbejdstiden.....	12
§ 6 Ansættelse og beskæftigelses længde.....	12
§ 7 Den normale arbejdstid	16
§ 7a Fleksibel arbejdstid.....	19
§ 7b Weekendarbejde	20
§ 7c Arbejde i holddrift, skifteholdsarbejde.....	22
§ 8 Arbejdstidens overholdelse	22
Lønforhold.....	23
§ 9 Almindelige timelønsbestemmelser	23
§ 10 Tilskadekomst eller sygdom.....	26
§ 10a Seniorpolitik og ansættelse på særlige vilkår	29
§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystemer	30
§ 12 Akkordarbejde	31
§ 12a Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde.....	34
§ 13 Overarbejde	36
§ 14 Rejse- og udearbejde	39
§ 14a Rejsearbejde i udlandet	42
§ 15 Søgnehelligdagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning	43
§ 16 Ferie.....	45
Uddannelsesforhold.....	51
§ 17 Indholdsfortegnelse.....	51
§ 17 Elektrikerlærlinge.....	53
Andre Bestemmelser	65
§ 18 Værktøj, værnefodtøj.....	65
§ 18a Nyoptagne virksomheder	66
§ 19 Indholdsfortegnelse.....	67
§ 19 Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold.....	68
Forhandlingsregler	74
§ 20 Regler for behandling af faglig strid	74
§ 21 Overenskomstens varighed.....	79

Bilag.....	80
Bilag 1	Rammeaftale Den månedslønnede elektriker.....81
Bilag 1 a	Protokollat om elektrikere med arbejdsområder inden for PC / IKT-baserede installations-, styre- og kommunikationssystemer88
Bilag 2	Bilag vedrørende arbejdsmarkedspension (AMP)89
Bilag 3	Ansættelsesblanket92
Bilag 4	Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker93
Bilag 5	Ansættelsesblanket efter Elektrikeroverenskomstens § 1994
Bilag 6	Protokollat om udligningsordning til løn under barsel.....96
Bilag 7	Protokollat om EU's arbejdsdirektiv97
Bilag 8	Protokollat om EU-implementering100
Bilag 9	Protokollat om udvikling af akkordsystemer i Elektrikeroverenskomsten .101
Bilag 9 a	Protokollat om projekt for udvikling af en priskurant baseret på tidsstudier102
Bilag 9 b	Protokollat om produktivitet og samarbejde i byggeriet105
Bilag 10	Protokollat om yderligere afspadseringsfrit overarbejde106
Bilag 11	Protokollat El-branchens Kompetenceudviklingsfond.....107
Bilag 12	Protokollat om ledighedsprocent109
Bilag 13	Aftale vedrørende udstedelse af feriekort110
Bilag 14	Protokollat om aftale om udbetaling af overskud på Søgnehelligdagskontoen111
Bilag 15	Protokollat om ikrafttrædelsesdatoer.....112
Bilag 16	Protokollat om overenskomstparternes forudsætninger for overenskomstfornyelsen 2004.....113
Bilag 17	Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ / ELFO's virksomheder114
Bilag 18	Aftale om ferieoverførsel116
Bilag 19	Protokollat om forpraktik for elektrikerlærlinge117
Stikordsregister.....	120

Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme.
Se separat aftale.

Samarbejde og klubber

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.

Anm.:

Se endvidere protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ's/ELFO's 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 elektrikerne 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 ELFO. Det påhviler Dansk EI-Forbund at påse, at de i denne §'s stk. 2 anførte betingelser er opfyldt.

4.

ELFO 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 ELFO giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

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 ELFO 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.

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.

ELFO 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 gennemsnitsfortjening.

ste 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/kreds i drøftelser forud for indgåelse af lokalaftaler om fleksibel arbejdstid og funktionærlignende ansættelsesforhold.

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

Anm.:

Se endvidere protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ's/ELFO's 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 ELFO, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

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

4.

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

5.

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

6.

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal 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 fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 6. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant.

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.

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 max. 1.500 kr.

Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

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

NB.

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

§ 5 Lokale kutymemæssige ordninger

1.

Lokale kutymemæssige aftaler og 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 lokalafgifter.

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

3.

Kutymemæssige aftaler og 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.

5.

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

Arbejdstiden

§ 6 Ansættelse og beskæftigelses længde

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. Beskæftigelsens længde

Ansættelse

1.

Ansættelse af elektrikere 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.

Indtil 1 års ansættelse gælder efter 1. juli 2007 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 elektrikeren 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.

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 sædvanlig 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 2007.....	kr. 38,85
Fra og med 1. marts 2008.....	kr. 40,00
Fra og med 1. marts 2009.....	kr. 41,20

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 ELFO 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 Flexibel 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 2007	kr. 39,40
Pr. 1. marts 2008	kr. 40,60
Pr. 1. marts 2009	kr. 41,80

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 2007	kr. 67,45
Pr. 1. marts 2008	kr. 69,50
Pr. 1. marts 2009	kr. 71,55

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 Sikringsstyrelsen 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, kapacitetstilpassningsproblemer 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.

§ 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 timelønsbestemmelser

1.

Mindstebetalingen, d.v.s. den mindste betaling ved timelønsarbejde, er pr. 1. marts 2007 pr. time..... kr. 97,00

Herudover forhøjes mindstebetalingen som følger:

Fra og med 1. marts 2008 pr. time..... kr. 99,50

Fra og med 1. marts 2009 pr. time kr. 102,00

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

2.

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

Mindste timeløn ved tidlønsarbejde udgør således:

Fra og med 1. marts 2007 pr. time..... kr. 109,70

Fra og med 1. marts 2008 pr. time..... kr. 112,20

Fra og med 1. marts 2009 pr. time..... kr. 114,70

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Servicetillægget vil være at modregne i et eventuelt personligt tillæg i henhold til denne §'s stk. 3 og 5. Servicetillægget kan ikke betales ved timeløn timer 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 tillægssydelse, 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 2007, pr. 1. marts 2008 og pr. 1. marts 2009 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 acotobeløb 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 lønudbetaling.

12.

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

13.

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

14.

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

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

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.

§ 10 Tilskadekomst eller sygdom

1.

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

2.

Indtil 1. juli 2007 gælder følgende:

Ved fravær på grund af tilskadekomst eller 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.

Efter 1. juli 2007 gælder følgende:

Ved fravær på grund af sygdom, som er rettidigt anmeldt og dokumenteret, betaler arbejdsgiveren under ansættelsesforholdet et beløb svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde til den pågældende elektriker i en periode på indtil 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.

Der ydes betaling svarende til elektrikerens sygedagpenge pr. time.

Fra og med den 1. marts 2007 ydes en betaling svarende til den pågældende elektrikers personlige timeløn, dog pr. time maksimalt kr. 113,35

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.

Der ydes fuld løn – dog maksimalt..... kr. 130,00 pr. time.

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

Barsel

5.

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. 130,00 pr. time.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen.*)

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

*) F.eks.: 6 uger til faderen og 3 uger til moderen, 9 uger i alt. Eller 6 uger til moderen og 3 uger til faderen, 9 uger i alt.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden - svarende til sædvanlig timeløn – dog maksimalt kr. 130,00 pr. time.

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

Ændringen har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

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

Anm.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. Elektrikeroverenskomstens bilag 2 om arbejdsmarkedspension, afsnittet "Pensionsbidrag under barselsorlov".

Senioraftale**1.**

Der indgås senioraftale mellem virksomheden og elektrikereren, hvor følgende punkter aftales:

- Ansættelsesblanket skal foreligge, jf. § 6.
- Arbejdstid.
- Afvigelser af overenskomsten skal godkendes af organisationerne.
- Opsigelse af aftalen.

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 har udarbejdet vejledninger om "Seniorpolitik" og "Det rummelige arbejdsmarked".

§ 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.

2.

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

3.

Det anbefales, at sådanne lønsystemer baseres på gennemskelige 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, resultatløns, 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.

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 ELFO 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 ELFO, 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 erholder 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 akkordforsbud, 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 lønningdag, dog senest den 15. arbejdsdag efter, at elektrikerer 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.

§ 12a Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

1.

Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant kan, når det skønnes nødvendigt eller hensigtsmæssigt, forøge eller reducere antallet af øvrige i akkorden beskæftigede elektrikere.

Akkordindehaveren kan ikke selvstændigt antage eller afskedige, men har påtaleret, hvis han mener, at der sættes for mange eller for få elektrikere på akkorden.

Hvis enighed ikke opnås, kan spørgsmålet fagretligt behandles ved mæglingssmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter ELFO's modtagelse af mæglingssøgningen.

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

de*) 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

§ 13 Overarbejde

1.

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

Fra og med 1. marts 2007 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid kr. 70,05

Alle overtimer derudover kr. 104,80

Fra og med 1. marts 2008 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid kr. 72,15

Alle overtimer derudover kr. 107,95

Fra og med 1. marts 2009 betales tillæg pr. overtime:

Første og anden klokke time efter normal arbejdstid kr. 74,30

Alle overtimer derudover kr. 111,20

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 og 5. juni (grundlovsdag) betales normal timeløn samt overtidstillæg efter denne §'s stk. 1.

(Søgnehellidagsforsku d 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.

ELFO og Dansk EI-Forbund er enige om, at det inden for ELFO's 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 førstkommende 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 2007 på kr. 104,80

Fra og med 1. marts 2008 betales kr. 107,95

Fra og med 1. marts 2009 betales kr. 111,20

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 2007

pr. time..... kr. 17,65

Ved rådighedsvagt uden for ovennævnte perioder betales pr. time..... kr. 13,50

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

Anm.

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 lokalaf tale.

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 luftlinie 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 luftlinie, 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. 43,60

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

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 luftlinie, 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 luftlinie.

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

Flytning af elektrikere

12.

Elektrikere, der efter aftale overflyttes til arbejde fra en anden under samme virksomhed hørende afdeling eller filial, modtager den første måned efter overflytningen befodringsgodtgørelse, 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. time kr. 43,60

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

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 ELFO 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 ELFO 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 ELFO 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 og 5. juni (grundlovsdag), 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 5,75 % af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. juli 2007 forøges henlæggelsen med 0,5 %	6,25 %
Pr. 1. juli 2008 forøges henlæggelsen med 0,5 %	6,75 %
Pr. 1. juli 2009 forøges henlæggelsen med 0,25 %	7,00 %

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 indtil 30. juni 2007:
..... kr. 550,00/800,00 pr. dag

De i stk. 2 nævnte forskudsbetalinger andrager fra 1. juli 2007: ... kr. 900,00 pr. dag

1. maj og 5. juni (grundlovsdag) 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 førstkommende lønudbetaling.

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

For restbetalingen garanterer ELFO 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 elektrikerens 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 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 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 løn-andele, 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 elektrikereren 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 fra virksomheden tilsendt et af organisationerne godkendt feriekort, som angiver elektrikerens navn, det tidsrum inden for samme optjeningsår, beskæftigelsen hos den pågældende arbejdsgiver har varet, 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 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 fratræden udleveret en meddelelse fra virksomheden om, at han har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til elektrikerens 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 elektrikerens skal have ferie, sker ved attestation på kortet af den arbejdsgiver, hos hvem den pågældende er beskæftiget. Har elektrikerens ingen arbejdsgiver på det tidspunkt, hvor ferien skal holdes, meddeles attestation af den arbejdsløshedskasse, hvor elektrikerens oppebærer arbejdsløshedsdagpenge. 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 bistandskontoret.

4.

Skal elektrikerens ikke have ferien i sammenhæng, giver arbejdsgiveren (evt. arbejdsløshedskassen, militære afdeling, lejrchefen eller bistandskontoret) 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 FerieKonto, Kongens Vænge 8, 3400 Hillerød, tlf. 4820 4820 (ATP-Huset).

6.

Overenskomstparterne er enige om, at feriekortordningen benyttes af de af Dansk EI-Forbunds medlemmer, der er beskæftiget på virksomheder under ELFO, og ELFO 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	53
Stk. 1.1 Læremesterens forpligtelser.....	53
Stk. 1.2 Elektrikernes medvirken.....	53
§ 17.2 Teknisk skole	53
Stk. 2.1 Regler for skoleophold	53
Stk. 2.2 Hjemmeforberedelse.....	53
Stk. 2.3 Kostskole	53
§ 17.3 Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold.....	53
Stk. 3.1 Afstand – skolevej.....	53
Stk. 3.2 Betingelse for befordringsgodtgørelse.....	53
Stk. 3.3 Betingelse for befordringsmiddel.....	54
Stk. 3.4 Offentlig befordring	54
Stk. 3.5 Eget befordringsmiddel	54
Stk. 3.6 Indkvarterede lærlinge	54
Stk. 3.7 Flere undervisningsafdelinger	54
Stk. 3.8 Forudsætning for udbetaling	54
Stk. 3.9 Behandling af uoverensstemmelser	54
§ 17.4 Arbejdstid	54
Stk. 4.1 Den normale arbejdstid.....	54
Stk. 4.2 Forskudt arbejdstid	54
Stk. 4.3 Fleksibel arbejdstid	55
Stk. 4.4 Overarbejde	55
Stk. 4.5 Udkald	56
Stk. 4.6 Søgnehelligdage, 1. maj og 5. juni	56
Stk. 4.7 Feriefridage.....	56
Stk. 4.8 Session.....	56
§ 17.5 Lønforhold	57
Stk. 5.1 Installationsteknik og Bygningsautomatik	57
Stk. 5.2 Styrings- og reguleringsteknik og Kommunikationsteknik.....	58
Stk. 5.3 Lønforhold for voksenlærlinge.....	59
Stk. 5.4 Lønforhold for EI-montørlærlinge	59
Stk. 5.5 Forlængelse af læretiden	61
Stk. 5.6 Afkortning af læretiden	61
Stk. 5.7 Ændringer i uddannelsesaftalen.....	61

Stk. 5.8 Aftale om forpraktik	61
Stk. 5.9 Fritvalgsordning for lærlinge.....	61
§ 17.6 Sygdom og barsel	62
Stk. 6.1 Betaling ved sygdom.....	62
Stk. 6.2 Børns sygdom.....	62
Stk. 6.3 Barsel	62
§ 17.7 Pensionsforhold.....	62
Stk. 7.1 Pension.....	62
Stk. 7.2 ATP.....	62
§ 17.8 Ferieforhold	62
Stk. 8.1 Ferie med løn og ferietillæg.....	62
Stk. 8.2 Optjening af ferie.....	62
Stk. 8.3 Antal feriedage.....	62
Stk. 8.4 Placering af sommer- og restferie	63
Stk. 8.5 Overførsel af ferie	63
Stk. 8.6 Udbetaling af feriegodtgørelse	63
Stk. 8.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold	63
§ 17.9 Udearbejde	63
Stk. 9.1 Arbejde uden for virksomheden	63
§ 17.10 Værktøj, værneudrustning	64
Stk. 10.1 Værktøj og værnemidler.....	64
§ 17.11 Cykler, motorkøretøjer	64
Stk. 11.1 Anvendelse af eget køretøj	64
§ 17.12 Tvistigheder – Forhandlingsregler.....	64
Stk. 12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser	64

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.

1.2 Elektrikernes medvirken

Det påhviler elektrikerne at medvirke til lærlingenes faglige uddannelse.

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

Forlanger virksomheden, at en lærling under skoleophold i læretiden skal tage ophold på kostskole, 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.

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. 1,04 pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

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

3.6 Indkvarterede lærlinge

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

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

3.7 Flere undervisningsafdelinger

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

3.8 Forudsætning for udbetaling

Udbetaling af befordringsgodtgørelse under skoleophold forudsætter, at der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion 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 retningslinier og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

Pr. 1. marts 2007 betales tillæg pr. time kr. 26,50

Pr. 1. marts 2008 betales tillæg pr. time kr. 27,30
Pr. 1. marts 2009 betales tillæg pr. time kr. 28,10

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 retningslinier 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 2007 betales tillæg pr. time kr. 26,50
Pr. 1. marts 2008 betales tillæg pr. time kr. 27,30
Pr. 1. marts 2009 betales tillæg pr. time kr. 28,10

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

Pr. 1. marts 2007 betales tillæg pr. time kr. 45,00
Pr. 1. marts 2008 betales tillæg pr. time kr. 46,35
Pr. 1. marts 2009 betales tillæg pr. time kr. 47,75

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 retningslinier 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 2007 betales tillæg pr. overtime:
Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid kr. 43,80
Alle overtimer derudover kr. 70,00

Pr. 1. marts 2008 betales tillæg pr. overtime:
Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid kr. 45,15
Alle overtimer derudover kr. 72,15

Pr. 1. marts 2009 betales tillæg pr. overtime:
Første og anden klokkeperiode efter normal arbejdstid kr. 46,50
Alle overtimer derudover kr. 74,30

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 2007 betales tillæg pr. time kr. 70,00

Pr. 1. marts 2008 betales tillæg pr. time kr. 72,15

Pr. 1. marts 2009 betales tillæg pr. time kr. 74,30

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 og 5. juni

1. maj og 5. juni (grundlovsdag) er hele fridage for lærlinge.

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

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

4.7 Feriefridage

Lærlinge har ret til feriefridage i samme udstrækning som udlærte elektrikere, jfr. § 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 Installationsteknik og Bygningsautomatik

Læretiden for uddannelsesspecialerne Installationsteknik og Bygningsautomatik er opdelt i 4 lønperioder, således:

Sidste læreår 4. periode
Næstsidste læreår 3. periode
Tredjesidste læreår 2. periode
Forudgående halvår..... 1. periode

Mindstebetalingen udgør under arbejde for virksomheden, skoleophold, søgnehelldage og feriefri dage

Pr. 1. marts 2007 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3	4
År	1/2	1/2	1/1	1/1	1/1
Lærlinge 4 år	48,40		55,75	66,70	80,30
Lærlinge 3½ år		48,40	55,75	66,70	80,30

Pr. 1. marts 2008 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3	4
År	1/2	1/2	1/1	1/1	1/1
Lærlinge 4 år	50,10		57,70	69,05	83,15
Lærlinge 3½ år		50,10	57,70	69,05	83,15

Pr. 1. marts 2009 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3	4
År	1/2	1/2	1/1	1/1	1/1
Lærlinge 4 år	51,85		59,70	71,45	86,05
Lærlinge 3½ år		51,85	59,70	71,45	86,05

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Anm.

Lærlingelønsatser for uddannelsesspecialer Lys- og energiteknik følger § 17.5.1

5.2 Styrings- og reguleringsteknik og Kommunikationsteknik

Læretiden for uddannelsesspecialerne styrings- og reguleringsteknik og Kommunikationsteknik er opdelt i 5 lønperioder, således:

Sidste lærehalvår 5. periode
2. og 3. sidste lærehalvår 4. periode
4. og 5. sidste lærehalvår 3. periode
6. og 7. sidste lærehalvår 2. periode
Forudgående halvår 1. periode

Mindstebetalingen udgør under arbejde for virksomheden, skoleophold, søgnehellidage og for feriefri dage

Pr. 1. marts 2007 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3	4	5
År	1/2	1/2	1/1	1/1	1/1	1/2
Lærling 4½ år	48,40		55,75	66,70	80,30	93,40
Lærling 4 år		48,40	55,75	66,70	80,30	93,40

Pr. 1. marts 2008 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3	4	5
År	1/2	1/2	1/1	1/1	1/1	1/2
Lærling 4½ år	50,10		57,70	69,05	83,15	96,70
Lærling 4 år		50,10	57,70	69,05	83,15	96,70

Pr. 1. marts 2009 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3	4	5
År	1/2	1/2	1/1	1/1	1/1	1/2
Lærling 4½ år	51,85		59,70	71,45	86,05	100,05
Lærling 4 år		51,85	59,70	71,45	86,05	100,05

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Anm.

Lærlingelønsatser for uddannelsesspecialer Kommunikations- og sikringsteknik følger § 17.5.2

5.3 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 2007 kr. 98,15
Pr. 1. marts 2008 kr. 100,65
Pr. 1. marts 2009 kr. 103,15

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5.4 Lønforhold for EI-montørlærlinge

EI-montørlærlinge er under uddannelsesforholdet omfattet af Elektrikeroverenskomstens § 17.

5.4.1 EI-montør som ungdomsuddannelse

Læretiden for uddannelsesspecialet el-montør, hvor uddannelsen påbegyndes, før lærlingen fylder 25 år, er opdelt i 3 lønperioder, således:

Sidste 36 uger 3. periode
forudgående to halvår 2. periode
Forudgående halvår..... 1. periode

Mindstebetalingen udgør under arbejde for virksomheden, skoleophold, søgnehellidage og for feriefridage

Pr. 1. marts 2007 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3
År / Periode	1/2	1/2	1/1	Sidste 36 uger
Lærlinge 2 år + 36 uger	48,40		55,75	66,70
Lærlinge 2 år + 10 uger		48,40	55,75	66,70

Pr. 1. marts 2008 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3
År / Periode	1/2	1/2	1/1	Sidste 36 uger
Lærlinge 2 år + 36 uger	50,10		57,70	69,05
Lærlinge 2 år + 10 uger		50,10	57,70	69,05

Pr. 1. marts 2009 kr. pr. time:

Lønperiode	1		2	3
År / Periode	1/2	1/2	1/1	Sidste 36 uger
Lærlinge 2 år + 36 uger	51,85		59,70	71,45
Lærlinge 2 år + 10 uger		51,85	59,70	71,45

Ved gennemførelse af el-montøruddannelsen som ungdomsuddannelse, hvor uddannelsen påbegyndes, før lærlingen er fyldt 25 år, og hvor grundforløbet gennemføres i læretiden, er den samlede uddannelsestid fastsat til 2 år og 36 uger.

Ved gennemførelse af el-montøruddannelsen som ungdomsuddannelse, hvor uddannelsen påbegyndes, før lærlingen er fyldt 25 år, og hvor grundforløbet er gennemført forud for læretiden, er den samlede uddannelsestid fastsat til 2 år og 10 uger.

5.4.2 El-montør som voksenuddannelse

Timelønnen for el-montørlærlinge skal mindst svare til mindstebetalingen for ikke-faglærte medarbejdere i el-faget.

Pr. 1. marts 2007 kr. 98,15

Pr. 1. marts 2008 kr. 100,65

Pr. 1. marts 2009 kr. 103,15

Timelønnen for el-montørlærlinge forudsætter, at lærlingen ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Ved gennemførelse af el-montøruddannelsen som voksenuddannelse, hvor uddannelsen påbegyndes, efter lærlingen er fyldt 25 år, er den samlede uddannelsestid 2 år og 26 uger.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

Anm.:

Overenskomstparterne er enige om, at el-montøruddannelsen ikke skal være den primære uddannelsesindgang til el-faget, og på denne baggrund er det aftalt, at hver af parterne kan påtale eventuelt misbrug af reglerne.

5.5 Forlængelse af læretiden

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

5.6 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.

5.7 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.

5.8 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 2007 pr. time	kr. 56,50
Pr. 1. marts 2008 pr. time	kr. 57,95
Pr. 1. marts 2009 pr. time	kr. 59,40

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

5.9 Fritvalgsordning for lærlinge

Med virkning fra 1. juli 2007 henlægger arbejdsgiveren til lærlinge 0,5 % af den ferieberettigede løn på en fritvalgskonto.

Pr. 1. juli 2008 forøges henlæggelsen med 0,5 % og pr. 1. juli 2009 med yderligere 0,25 %, således at den samlede henlæggelse bliver 1,25 %.

Heri er indeholdt feriegodtgørelse.

Det opsparede beløb på kontoen udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i op-tjeningsåret. Lærlinge, der er omfattet af arbejdsmarkedspension, jf. overenskomstens bilag 2, 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, er omfattet af Arbejdsmarkeds-pension, AMP. Der henvises til Elektrikeroverenskomstens bilag 2.

7.2 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 luftlinie 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 luftlinien, 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 luftlinie, 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.

Pr. 1. marts 2007 betales:

I de sidste 3 halvår af uddannelsestiden pr. time kr. 27,05

I den forudgående del af uddannelsestiden pr. time kr. 16,65

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

10. Værktøj, værnefødtøj

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

ELFO 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. Arbejdsministeriets bekendtgørelse om arbejdstøj og personlige værnemidler af 28. august 1992, 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 ELFO 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 ELFO optages tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed. Tilpasningsforhandlingerne skal være afsluttet senest 2 måneder efter det tidspunkt, ELFO har meddelt Dansk EI-Forbund om medlemsoptagelsen.

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

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

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

3.

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

§ 19 Indholdsfortegnelse

Samarbejdet	68
Samarbejde og klubber	68
Valg af tillidsrepræsentant	68
Tillidsrepræsentantens virksomhed	68
Tillidsrepræsentantens ophør	68
Lokale kutymemæssige aftaler	69
Ansættelse og beskæftigelsens længde	69
Opsigelse (Funktionærloven)	69
Minimalerstatning (Funktionærloven)	70
Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang (Funktionærloven)	70
Lønbestemmelse	70
Feriefridage/Fritvalgsordning	70
Pension	71
Arbejdstid	71
Overarbejde	71
Rejse- og udearbejde	71
Rådighedsvagt	72
Sygdom	72
Barsel	72
Ferie	72
Projektansættelse	73
Akkordarbejde	73
Værktøj, værnefodtøj	73
Cykler, motorkøretøjer	73
Efter- og videreuddannelse	73
Konfliktregler	73
Lærlingebestemmelser	73

§ 19 Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold

Aftalen indgås som en selvstændig udfyldende lokalaftale, der træder i stedet for den "normale" timelønsoverenskomst mellem ELFO 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 nyansatte omfattes af lokalaftalen eller Elektrikeroverenskomstens almindelige bestemmelser.

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

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

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

Samarbejdet

Samarbejde og klubber

Identisk med afsnittet om Samarbejde og Klubber

Valg af tillidsrepræsentant

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 1.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 2.

Tillidsrepræsentantens ophør

Identisk med Elektrikeroverenskomstens § 3.

Lokale kutymemæssige aftaler

Øvrige lokale kutymemæssige aftaler, der ikke følger af nærværende lokalaf-tale 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 lokalaf-tale om funktionærlignende ansættelse kan den enkelte elektrikers opsigelsesvarsel ikke blive kortere, end det var for den pågæl-dende elektriker i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2 eller efter indi-viduel månedslønaf-tale.

Funktionærlovens § 2 (optrykt her).

Arbejdsaftalen mellem arbejdsgiveren og funktionæren kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående varsel i overensstemmelse med nedenstående regler.

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 an-sættelsesår, dog højst til 6 måneder.

Stk. 6. Opsigelse fra funktionærens side skal ske med 1 måneds varsel til ophør ved en måneds udgang, medmindre der er truffet af-tale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter eller på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 må-neder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigel-sesvarsel 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 ansættelsesperio-de 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 opsi-gelsesvarslet begynder at løbe.

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 af-talte vederlag – respektive vederlagsfrit – at bebo tjenesteboligen i indtil 1 måned efter tidspunktet for sin fratræden; samme ret tilkommer familien i tilfælde af funkti-onærens 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.*

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.

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. Funktionæren har dog mindst krav på en erstatning svarende til lønnen indtil fratræden med 3 måneders varsel i overensstemmelse med § 2.*

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

Arbejdstagers erstatningspligt ved bortgang

Funktionærlovens § 4 (optrykt her)

Hvis funktionæren uberettiget undlader at tiltræde tjenesten eller forlader denne, eller arbejdsgiveren hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse af kontrakten fra funktionærens side, har arbejdsgiveren ret til erstatning for det ham derved påførte tab. I tilfælde af ulovlig udeblivelse eller 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 og 5. juni (grundlovsdag).

Feriefridage/Fritvalgsordning

Med virkning fra 1. juli 2007 indføres 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 elektrikerens ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratræden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Med virkning fra 1. juli 2007 oprettes der for alle funktionærlignende ansatte omfattet af overenskomsten en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører 2,75 % af den ferieberettigede løn. Pr. 1. juli 2008 forøges henlæggelsen med 0,5 % og pr. 1. juli 2009 med 0,25 %, således at den samlede henlæggelse bliver på 3,5 %. Satserne indeholder feriegodtgørelse.

Overgangsordning for 2007. Afholdte feriefridage i perioden 1. maj til 1. juli 2007 fratrækkes med 0,45 % pr. dag, således at opsparingsprocenten fra 1. juli reguleres dermed for resten af kalenderåret 2007.

Ved afholdelse af en feriefridag efter 1. juli 2007 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.

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

TEKNIQ / ELFO indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Pension

Bestemmelse i overensstemmelse med Elektrikeroverenskomstens pensionsregler.

Arbejdstid

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

Weekendarbejde kan etableres efter Elektrikeroverenskomsten.

Overarbejde

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

Rejse- og udearbejde

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

Rådighedsvagt

Etablering/honorering af rådighedsvagt aftales lokalt.

Anm.

Implementering af EU-Direktiv om arbejdstid fremgår af bilag 7

Sygdom

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

Funktionærlovens § 5 (optrykt her)

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

Stk. 2. *Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 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 elektrikereren 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-timer. Såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

ELFO's 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 ELFO 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 ELFO og Dansk EI-Forbund udarbejdede formularer, som af ELFO stilles til rådighed for virksomhederne, bør anvendes.

2. Mæglingssmøde

1.

Såfremt det ikke ved lokale forhandlinger lykkes at tilvejebringe enighed, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen med bistand af en mæglingssmand fra henholdsvis ELFO 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 mæglingssmødet.

Tid og sted for mæglingssmødets afholdelse aftales mellem organisationernes kontorer.

4.

For så vidt mæglingssmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 5 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller ordninger, skal begæring om mæglingssmødets 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.

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 ELFO 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.

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 ELFO 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 mæglingmændene 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 ELFO og Dansk EI-Forbund vedr. overenskomstmæssige aftaler.

4. Organisationsmøde

1.

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

2.

Såfremt ELFO 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 overenskomstråde, 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 ELFO 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. 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.

§ 21 Overenskomstens varighed

1.

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2007, 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 2010.

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 Elinstallatørernes
Landsforening ELFO

Søren Skræddergaard

For Dansk EI-Forbund

Jørgen Juul Rasmussen

Bilag

Bilag 1

Rammeaftale

Den månedslønnede elektriker

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

Ansættelse som månedslønnede 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 ELFO og Dansk EI-Forbund.

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

2. Ansættelseskontrakt

1.

Ansættelse som månedslønnede 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 månedslønnede elektriker.

2.

Ansættelsesforholdet som månedslønnede 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.

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 3 måneder, 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 arbejdet er af rent midlertidig karakter eller på prøve, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 3 måneder. Dog kan der ved skriftlig kontrakt træffes bestemmelse om længere opsigel-

sesvarsel 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.

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 beregning 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.

§ 2b

Såfremt opsigelse af en funktionær, der er fyldt 18 år, og 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 forlader 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 accontobeløb. 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-timer. 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. ELFO's feriekortordning benyttes i henhold til overenskomstens § 16, stk. 6.

6.

Med virkning fra 1. juli 2007 indføres 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 forholds-mæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Med virkning fra 1. juli 2007 oprettes der for alle månedslønnede ansatte omfattet af overenskomsten en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører 2,75 % af den ferieberettigede løn. Pr. 1. juli 2008 forøges henlæggelsen med 0,5 % og pr. 1. juli 2009 med 0,25 %, således at den samlede henlæggelse bliver på 3,5 %. Satserne indeholder feriegodtgørelse.

Overgangsordning for 2007. Afholdte feriefridage i perioden 1. maj til 1. juli 2007 fratrækkes med 0,45 % pr. dag, således at opsparingsprocenten fra 1. juli reguleres dermed for resten af kalenderåret 2007.

Ved afholdelse af en feriefridag efter 1. juli 2007 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.

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

TEKNIQ / ELFO 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 / ELFO

Dansk EI-Forbund

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

Bilag 2

Bilag vedrørende arbejdsmarkedspension (AMP)

Formål

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

Parterne er enige om, at pensionsordningen er en del af Elektrikeroverenskomsten.

Pension

Ansatte beskæftiget i henhold til Elektrikeroverenskomsten er omfattet af den arbejdsmarkedspensionsordning (B&A Pension), der er etableret i henhold til protokol af 17. januar 1992 mellem BAT-Kartellet på vegne af Snedker- og Tømrerforbundet, Murerforbundet, Malerforbundet, Træindustriforbundet, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-Forbund og Specialarbejderforbundet på den ene side og Byggeriets Arbejdsgivere, Entreprenørforeningen, Dansk VVS og Elinstallatørernes Landsforening ELFO på den anden side.

Den fælles pensionsordning er etableret med virkning fra 1. januar 1993 for bygge- og anlægsbranchens lønmodtagere.

Alders- og anciennitetskrav

Arbejdsgiveren skal indbetale pensionsbidrag for lønmodtagere, der er fyldt 20 år, og som i mindst 6 måneder har arbejdet under en overenskomst mellem ovennævnte arbejdsgiverforeninger og fagforbund.

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.

Lærlinge

Lærlinge er ikke omfattet af pensionsordningen. For faglærte over 20 år medregnes læretiden dog i den anciennitetsgivende beskæftigelse.

Lønmodtagere, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for pensionsordningens område efter at være blevet omfattet af pensionsordningen, fortsætter med at være omfattet af ordningen under uddannelsesperioden. Lærlinge, der påbegynder en erhvervsuddannelse inden for branchen efter det fyldte 20. år, og som ikke har tilstrækkelig anciennitet, vil blive omfattet af pensionsordningen, når 6 måneders anciennitet er opnået.

Registrering og dokumentation

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lønmodtager har været ansat i virksomheden i mere end 6 måneder. Med virkning fra 1. lønningssperiode herefter indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

Lønmodtageren skal om nødvendigt dokumentere ansættelse inden for branchen eller tidligere ansættelse i en stilling omfattet af denne eller andre pensionsordninger. Dokumentationen kan have form af lønsedler eller erklæringer fra den tidligere arbejdsgiver og skal vedrøre ansættelsesforhold inden for de seneste 5 år.

Såfremt lønmodtageren kan fremlægge sådan dokumentation, skal arbejdsgiveren indbetale det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende med

virkning fra ansættelsestidspunktet eller senest, når de 6 måneders brancheanciennitet 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 (B&A Pension) én gang hver måned, senest den 10. i efterfølgende måned.

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bidraget udgør:

Arbejdsgiverbidraget	7,2 %
Arbejdstagerbidraget	3,6 %
Det samlede bidrag udgør	10,8 %

Pr. 1. juli 2007:

Arbejdsgiverbidraget	7,6%
Arbejdstagerbidraget.....	3,8%
Det samlede bidrag udgør	11,4%

Pr. 1. juli 2008:

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

Pensionsbidrag under barselsorlov

Med henblik på at forøge kvindelige medarbejderes 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:

Pr. 1. juli 2007:

Arbejdsgiverbidraget pr. time	kr. 5,00
Arbejdstagerbidraget pr. time.....	kr. 2,50
Det samlede bidrag udgør pr. time	kr. 7,50

Pr. 1. juli 2008:

Arbejdsgiverbidraget pr. time	kr. 5,20
Arbejdstagerbidraget pr. time.....	kr. 2,60
Det samlede bidrag udgør pr. time	kr. 7,80

Pr. 1. juli 2009:

Arbejdsgiverbidraget pr. time	kr. 5,50
Arbejdstagerbidraget pr. time.....	kr. 2,75
Det samlede bidrag udgør pr. time	kr. 8,25

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

Nyoptagne virksomheder

Nyoptagne medlemmer af ELFO, der forinden indmeldelsen i ELFO 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 ELFO's meddelelse til Dansk EI-Forbund om virksomhedens optagelse i ELFO, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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.

Ordringen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem ELFO og Dansk EI-Forbund efter begæring fra ELFO, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

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

Uenighed

Eventuelle tvistigheder vedrørende pensionsordningen kan behandles i henhold til Elektrikeroverenskomstens bestemmelser om behandling af faglig strid.

Bilag 3 Ansættelsesblanket

ANSÆTTELSESBLANKET

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

Virksomhedens navn*)		CVRnr. *)
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/opgavebegrænset angives forventet varighed.	
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 hver 14. dag bagud.		
<input type="checkbox"/> andet	Lønperioden angives:	
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. Er medarbejderen omfattet af PensionDanmark eller anden arbejdsmarkedspension: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		
Ønskes tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsord. overført til: PensionDanmark: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		
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.

ELFO blanket 211015

Bilag 4 Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker

Ansættelseskontrakt for månedslønnet elektriker

Ansættelsen sker i h.t. rammeaftale indgået mellem ELFO og Dansk EI-Forbund for månedslønnede elektrikere. Rammeaftalen er et bilag til den til enhver tid gældende overenskomst mellem ELFO 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/opgavebegrænset angives forventet varighed.	
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.		
120-dages reglen. Den månedslønnede elektriker kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende har fået løn under sygdom i alt i 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder. Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens den månedslønnede elektriker endnu er syg. Opsigelsen er gyldig, selv om den pågældende er vendt tilbage til arbejdet inden opsigelsesvarslets udløb.		
Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark. Er medarbejderen omfattet af PensionDanmark eller anden arbejdsmarkedspension: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej Ønskes tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsordning overført til: PensionDanmark: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej		
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*) <ul style="list-style-type: none">- 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/projektbegrænset angives projekt samt forventet varighed*)		
Ved ansættelse på ovennævnte adresse Ved ansættelse i afdeling/filial - angiv adresse*) Ved ansættelse på arbejdsplads - angiv adresse*) Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. måned _____ pr. time*)		

Lønperiode*)

- Månedsløn
 Andet, angiv arten

Ved månedsløn skal lønnen være til disposition senest den sidste hverdag i hver måned.
Øvrige løndelev henvises til den på virksomheden indgåede lokalaftale om funktionær-
lignende ansættelse.

Der er udleveret personalecirkulære Ja Nej

Anmeldelse af sygdom/fravær skal ske i h.t. gældende regler evt. virksomhedsregler.
Helbredsforhold oplyst ved ansættelsens start.

Eventuel aftale om 120-dagsreglen ved sygdom, jf. Funktionærlovens § 5 stk. 2.

Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark.

Er medarb. omfattet af PensionDanmark eller anden arbejdsmarkedspension: Ja Nej

Ønskes tidligere indbetalte pensionsbidrag opsparet i anden pensionsord. overført
til: PensionDanmark: Ja Nej

Evt. specielle aftaler:

den

Medarbejderen har modtaget ligelydende gen-
part 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.
ELFO-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.

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 helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

10. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

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

- antal beskæftigede natarbejdere
- årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

13. Arbejdsrytme

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

14. Specifikke bestemmelser

Medarbejdere omfattes 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 8

Protokollat om EU-implementering

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

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

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

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

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

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

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ / ELFO

Dansk EI-Forbund

Bilag 9

Protokollat om udvikling af akkordsystemer i Elektrikeroverenskomsten

ELFO 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

Bilag 9 a

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 linie-, 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 udligning af u hensigtsmæssige prisforskelle i Landspriskuranten.

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

Ny tidskurant og udfasning af Landspriskuranten

Parterne bekræfter, at vi fortsætter projektet med udvikling af ny priskurant, jf. EOK 2004, bilag 9 a.

Der er enighed om, at den ny tidskurant/priskurant skal være færdigudviklet den 1. januar 2009.

I perioden 1. januar – 1. maj 2009 testes tidskuranten i forhold til Landspriskuranten i henhold til protokollat 9 a. i 2004-overenskomsten.

Den 1. juli 2009 træder den nye tidskurant/priskurant i kraft og reguleres samtidig med den aftalte reguleringssats pr. 1. juli 2009. Herefter er den gamle version bortfaldet.

Såfremt der opstår problemer med at færdiggøre den nye tidskurant/priskurant til den 1. januar 2009, skal styregruppen udarbejde en ny tidsplan.

Hvis det sker, reguleres Landspriskuranten pr. 1. juli 2009 med den aftalte reguleringssats.

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ / ELFO

Dansk EI-Forbund

Bilag 9 b

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 eltekniske 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 / ELFO

Dansk EI-Forbund

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 retningslinier 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 / ELFO

Dansk EI-Forbund

Bilag 12

Protokollat om ledighedsprocent

Dansk EI-Forbund giver ved dateret EDB-udskrift ca. den 20. i hver måned ELFO 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 ELFO ca. den 20. i måneden.

Bilag 13

Aftale vedrørende udstedelse af feriekort

I henhold til Elektrikeroverenskomstens § 16, stk. 6, skal feriekort udstedes umiddelbart efter optjeningsårets udgang.

Parterne er enige om, at bestemmelsen skal tolkes således, at feriekort skal udstedes senest 15. februar.

Parterne er endvidere enige om, at såfremt medlemmer af Forbundet ikke modtager feriekort i henhold til ovenstående, retter Forbundet (kreds/afdeling) henvendelse til ELFO (telefonisk eller skriftligt).

Hvis henvendelsen til ELFO ikke medfører, at feriekort udstedes straks herefter, kan Forbundet udnytte sin ret til at indbringe virksomheden for Arbejdsretten.

Glostrup den 16. august 1996

Elinstallatørernes
Landsforening ELFO

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 beskattningen 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 / ELFO

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 2. marts 2007

TEKNIQ / ELFO

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 / ELFO

Dansk EI-Forbund

Bilag 17

Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQ / ELFO's 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 / ELFO

Dansk EI-Forbund

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 overføres 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 inden ferieårets udløb den 30. april.

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 ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift _____

Medarbejderens underskrift _____

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 / ELFO 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 54,80 kr./t. pr. 1. marts 2006.

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.

Forpraktik kan også anvendes som led i arbejdsmarkedsrettet integration af flygtninge, indvandrere og kontanthjælpsmodtagere, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet på grund af svage sproglige og faglige kompetencer, herunder manglende erhvervs erfaring, jf. aftale mellem DA/LO om trappemodell.

Virksomhedens forpligtelser

Virksomheden sikrer en grundig instruktion af den unge i forhold til arbejdsmiljø ved aftalens start.

Virksomheden giver løbende instruktion og fører tilsyn, der sikrer, at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Den unges forpligtelser

Det forudsættes, at den unge

- deltager i den nødvendige sikkerhedsinstruktion i virksomheden ved aftalens start,
- følger de instrukser, som virksomheden og øvrige ansatte giver med hensyn til sikkerhedsforanstaltninger og opgaver,
- følger virksomhedens almindelige regler for anmeldelse af sygdom eller andet fravær samt øvrige personaleregulativer.

Uddannelsesaftale

Når der indgås en uddannelsesaftale i forlængelse af en forpraktikaftale, gælder følgende:

- Læretiden (praktikdelen) kan reduceres med 1 måned, såfremt forpraktikken har haft en varighed på 6 måneder, og den gennemsnitlige arbejdstid har været mindst 25 timer om ugen.
- De normale prøvetidsbestemmelser i Erhvervsuddannelsesloven kan kun anvendes, såfremt lærlingens gennemførelse af grundforløbet rejser tvivl om lærlingens forudsætninger for at gennemføre uddannelsen.

Organisationerne udarbejder 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

Denne aftale gælder i 2 år – med mindre andet aftales.

Der er enighed om, at parterne vil arbejde for, at den nye mesterlæremodel ikke introduceres på dette uddannelsesområde i denne periode.

18. januar 2006

TEKNIQ Installatørernes Organisation

Dansk EI-Forbund

Glostrup, den 2. marts 2007

TEKNIQ / ELFO

Dansk EI-Forbund

Stikordsregister

A

Adoption.....	30
Afbrydelse, arbejdsforhold	16, 75, 90
Afdeling, filial, overflytning	45
Afdelingsrepræsentant	9
Aflønning, misforhold	25
Aflønning, tillidsrepræsentant	9
Afskedigelse:	
• tvingende årsager, tillidsrepræsentant.....	10
• under akkord	16, 38
• under sygdom.....	17
• urimelig, påtaleret	8
• varsling	16
Afspadsering overarbejde	41
Afspadseringsfrit overarbejde:	
• normalt	41
• yderligere.....	115
Aftaler, lokale	13, 18, 19, 21, 22, 24, 32, 41, 74, 82
Akkord:	
• adgang til	33, 80, 93
• forhandling.....	33, 34
• forskud.....	35
• forladen	
• akkorddeltager	39
• akkordindehaver	38
• kritikfrister	37
• opsigelse	
• akkorddeltager	39
• akkordindehaver	38
• opgørelse	36, 37
• overskud.....	37, 93
Akkordseddel	34
Alders- og anciennitetskrav, pension	97
Andre bestemmelser, værktøj, værnefordtøj.....	71
Ansættelse på arbejdspladsen.....	45
Ansættelse på særlige vilkår	32
Ansættelsesblanket	14, 100, 101, 102
Ansættelsesblanket, manglende	14
Ansættelseskontrakt	89, 101
Arbejde på skibe	46

Arbejde, udland.....	47
Arbejdsdirektiv, EU	105
Arbejdsevne, forringet.....	32
Arbejdskort.....	5
Arbejdsløshedsprocent	41, 117
Arbejdsmangel, materialemangel	35
Arbejdsmarkedspension AMP.....	67, 97
Arbejdsrytme.....	107
Arbejdsstandsning	86
Arbejdstid	
• daglig	18, 61, 78, 105
• effektiv	18, 24, 78
• EU's arbejdsdirektiv	105
• fleksibel	21, 61
• forskudt.....	19, 61
• første maj	40, 48, 63, 77
• færre daglige timer eller dage.....	20
• Grundlovsdag	40, 48, 63, 77
• holddrift, skifteholdsarbejde	24, 106
• lægning, normalt.....	18
• lærlinge.....	61
• normale	18
• overholdelse	24
• ugentlige	18, 61
• varierende.....	18
• varsling	19
• weekend	22
ATP	27, 67, 92

B

Barns hospitalsindlæggelse	30
Barns sygdom	29, 67
Barsel.....	30, 79
Barsel, lærlinge	
Barsel, udligningsordning.....	31, 104
Befordring:	
• egen	44
• lærlinges	60, 69
• virksomhedens køretøj	44
• Lokal aftale	43
Bod	15
Beskæftigelsens længde, varighed.....	15

C	
Cykler og knallerter	45, 69, 80
D	
Daglig arbejdstid, normale	18
Den månedslønnede elektriker	89
Dispensation, afspadsering	41
Dokumentation, pension	97
E	
Efteruddannelse	5, 80, 116
Egne befordringsmidler	45, 60
El-branchens Kompetenceudviklingsfond	
Elektrikerlærlinge	59
Elleve timers reglen:	
• holdskift, skifteholdsarbejde	24, 106
• overarbejde	41
El-montørlærling	66
Erstatning, manglende varsel	17, 77, 91
EU's arbejdsdirektiv	105
EU-direktiver, implementering	109
F	
Faglig strid, regler	81
Faglig voldgift	84
Ferie:	
• antal dage	50
• garanti, ELFO	56
• godtgørelse	53, 68
• ikke hævet beløb	53
• kort	54, 80, 94
• lukning	51
• lægning	51
• lærlinge	68
• nævn	56
• periode	50
• samlet lukning	51
• successivt	51
• sygdom, beregning	54
• tegningsliste	51
• tilskadekomst, beregning	54
• udbetaling	55, 80, 94
• år, optjeningsår	50

Feriefridage.....	48, 63, 78, 94
Filial, afdeling, overflytning.....	45
Fleksibel arbejdstid	21, 61
Flytning af elektrikere.....	45
Forhandlingsregler	70, 81
Forpraktik.....	
Forskudt arbejdstid:	
• betaling	19
• lærlinge	61
• overarbejde	19
• varighed	19
• varsel	19
Forsøgsordning.....	122
Forsømt tid, fradrag	24, 40
Fravigende aftaler.....	
Frihed, teknisk efteruddannelse	5, 116
Fri forhandling, akkord	34
Fritvalgsordning	
• Funktionærlignende ansatte elektrikere	
• Lærlinge	
• Månedslønnede elektrikere	
• Timelønnede elektrikere.....	
Funktionærlignende ansættelsesforhold, lokaftale.....	74
Funktionærloven, erstatning	76, 91
Funktionærloven, opsigelse	75, 90
Funktionærloven, sygdom.....	79
Fædreorlov	30
Fællestillidsrepræsentant.....	7
Færre daglige timer eller dage	20
Færøerne.....	2, 47
Første maj.....	40, 48, 63, 77

G

Genansættelse	17, 26, 93
Godkendelse, tillidsrepræsentant	6
Grundlovsdag	40, 48, 63 77
Grønland.....	2, 47

H

Helbreds kontrol.....	107
Holddrift, skifteholdsarbejde.....	24, 106
Hvile- og spisepauser	18, 106
Hviletid	106

I

Ikrafttrædelsesdatoer, satsregulering.....	120
Indsigelse mod valg af tillidsrepræsentant	6

K

Klubber	12, 75
Klublove	12
Knallert, cykler	45, 69, 80
Kompetenceudviklingsfond	
Konfliktregler	81
Kontrol, arbejdstiden	24
Kost og logi	43, 47
Kostskole	59
Kritikfrister	28, 37, 93
Kutymer	13, 75
Køretøj, virksomhedens	44, 69

L

Landspriskurant	33, 34
Ledighedsprocent, opgørelse	41, 117
Legitimationsforhold	5
Logi, kost	43, 47
Lokalaftale om funktionærlignende ansættelsesforhold	74
Lokale aftaler	13, 18, 19, 21, 22, 24, 32, 41, 74, 82
Lokale forhandlinger, løn	26, 77, 92
Lægning af arbejdstiden	18, 19, 20, 21, 22, 47, 61, 78, 105
Lærlinge	59
Lærlingebestemmelser	59
Lønforhandling	26, 77, 92
Lønforhold	25, 64, 77, 92
Lønkonto	27, 92
Løn, misforhold	26
Lønningsdag	27, 92
Lønperiode	26
Lønregulering	26, 77, 93
Lønspecifikation	27, 92
Lønssystem	33
Lønudbetaling	27, 92

M

Maj, første	40, 48, 63, 77
Manglende varsel, erstatning	17, 76, 91
Materiemangel	35
Medlemsbog	5
Mindstebetaling	25
Misforhold	26
Montørlærling	66
Motorkøretøj	44, 69
Mæglingssmøde	13, 36, 38, 81
Månedslønnede elektriker	89, 101

N

Natarbejde	24, 105, 107
Natperiode	105
Nedsat arbejdsevne	32
Normale arbejdstid, den	18, 47, 78
Nyoptagne virksomheder	72, 98

O

Offshorearbejde	4
Omregningsfaktor fra månedsløn til timeløn	77, 93
Opgørelse af akkord	36, 37
Ophævelse af arbejdsforhold	15, 75, 90
Ophør, tillidsrepræsentant	10
Opmåling	36, 37
Opsigelse:	
• kutymer	13
• lokalaftaler	13
• tillidsrepræsentant	10
• under sygdom	17
Opsigelsesvarsler	16, 75, 90
Opsparingsordning	
Lærlinge	
• Funktionærlignende ansatte elektrikere	
• Lærlinge	
• Månedslønnede elektrikere	
• Timelønnede elektrikere	
Optjeningsår, ferie	50
Organisationsansvar	
Organisationsmøde	84
Orientering, tillidsrepræsentant	8
Overarbejde:	
• afspadsering	41
• betaling	40, 62, 78, 92
• dispensation	41
• elleve timers reglen	24, 106
• lærlinge	62
Overenskomstens varighed	87
Overflytning, afdeling eller filial	45
Overførsel af ferie	52
Overskud, akkordarbejde	37, 93

P

Pengeinstitut	27, 92
Pension	67, 78, 97
Pensionsbidrag	98
Pensionsbidrag under barsel, forhøjet	
Pligter:	
• arbejdsgiver	8

• tillidsrepræsentant	8
Priskurant.....	33, 34
Produktivitetsfremmende lønsystemer.....	33
Produktivitetsfremmende servicetillæg	25
Projektansættelse	80
Påtaleret, tillidsrepræsentant	8

R

Referat af lokal forhandling	81
Registrering, pension	97
Reglementerede arbejdstid	24
Regler for behandling af faglig strid	81
Rejsearbejde:	
• befordring	44, 69
• kost og logi	43
• udlandet.....	47
Rejsetid.....	44, 69
Restferie	50
Rådighedsvagt.....	42, 63

S

Samarbejdet	5, 74
Samarbejdsudvalg	12
Satsregulering.....	120
Seniorpolitik	32
Servicetillæg, produktivitetsfremmende	25
Sikkerhedsfodtøj	69, 71, 80
Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse	107
Skiftehold, holddrift	24, 106
Specifikke bestemmelser	107
Spisepause, hvilepause	18, 106
Successiv lukning, ferie	51
Sygdom:	
• betaling.....	29, 67, 79, 94
• barns	29, 67, 79
• feriegodtgørelse	54
Søgnehelligdag:	
• betaling.....	48, 63, 77, 93
• forskudsbeløb.....	48
• forsømmelse.....	48
• garanti, ELFO	49
• lærlinge.....	63
• opgørelse	48

T

Talsmand.....	7
Tegningsliste, ferie.....	51
Teknisk efteruddannelse.....	5, 80, 116
Teknisk skole	59

Tidløn.....	25
Tidsfrister, akkord	36, 37
Tilbagetrækning, opsigelser	17
Tilkaldelse	42, 45, 62
Tillidsrepræsentant:	
• aflønning	9
• afskedigelse, tvingende årsager.....	10
• arbejdsmangel.....	10
• antagelser/afskedigelser, orientering	8
• godkendelse.....	6
• indsigelse	6
• klageadgang.....	8
• møder i arbejdstiden	9
• opsigelsesvarsel.....	10
• pligter	8
• påtaleret	8
• stillings ophør	10
• valg	6
Tilpasningsforhandlinger.....	72
Tilskadekomst, betaling	29
Timandsmøde	13, 83
Timeløn.....	25
Timeregnskabssedler.....	28, 92
Transportudgifter	44, 47, 69
Tvistigheder, lærlinge.....	70

U

Udbetaling af løn.....	27, 92
Uddannelse, teknisk efteruddannelse.....	5, 80, 116
Uddannelsesforhold	57
Udearbejde:	
• befordring	44
• kost og logi	43
• lærlinge	69
• udlandet	47
Udligningsordning, barsel	31
Udrykningstillæg	42, 62
Udvikling af akkordsystemer	110, 111
Uenighed	46, 70, 81, 99
Ugentlige arbejdstid	18, 61, 105
Ugentlig arbejdstid, maksimal	18, 21, 107
Ugentlig hviletid	106
Uoverensstemmelser	70, 81, 84, 99

V

Valg af tillidsrepræsentant	6, 74
Valgbarhed, tillidsrepræsentant	6
Variierende ugentlig arbejdstid	18
Varighed:	
• fleksibel arbejdstid	21
• forskudt arbejdstid	19
• overenskomstens	87
Varsel:	
• erstatning, manglende	15, 76, 91
• ferie	51
• opsigelse af arbejdsforhold	16, 75, 90
• overarbejde	40
Varsling af arbejdstid:	
• fleksibel arbejdstid	21
• forskudt arbejdstid	19
Vederlag til tillidsrepræsentanter	
Ventetid, akkord	35
Videreuddannelse, efteruddannelse	5, 80, 116
Virksomhedens køretøj	44, 69
Voksenlærling	58
Voldgift, faglig	84
Værktøj	69, 73, 80
Værnefodtøj	69, 73, 80

W

Weekendarbejde	22
----------------------	----

Æ

Ældre eller svagelige elektrikere (senioraftale)	32
--	----