Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

fornyelse af El-installationsoverenskomsten


De ændringer som måtte forekomme i mæglingsresultatet, hvad angår indbetaling til ATP og bidrag til DA/LO-Udviklingsfonden, er ligeledes gældende for denne overenskomst.

Der tages forbehold for godkendelse af forhandlingsresultatet i parternes kompetente forsamlinger.

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

01. Protokollat om optænkning af friftalgsordning
02. Protokollat om elektriske dokumenter
03. Protokollat om sygdom og afspadsering
04. Protokollat om børns hospitalsindlæggelse
05. Protokollat om Arbejdsgiveres og Dansk El-forbund Uddannelse- og Samarbejdsfond
06. Protokollat om faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter
07. Protokollat om regulering af vederlag til tillidsrepræsentanter
08. Protokollat om børneomsorgsdage
09. Protokollat om børns sygdom
10. Protokollat om betaling under barsel og forældreorlov m.v.
11. Protokollat om pension til lærlinge
12. Protokollat om ferie
13. Protokollat om lærlingebestemmelser
14. Protokollat om aftalt uddannelse
15. Protokollat om efteruddannelse og støtte fra Kompetenceudviklingsfonden for El-installationsområdet.
16. Protokollat om systematisk overarbejde m.v.
17. Protokollat om flektid
18. Protokollat om EBA
19. Protokollat om ændring af akkordbestemmelser
20. Protokollat om ændringer til El-installationsoverenskomstens regler om Søgehelligdagsbetaling, feriefridage og friftalgsordning
21. Protokollat om lønforsk og betalingssatser
22. Protokollat om pengefaktor for EBA og reguleringstillæg til Landspriskuranten for Installationsarbejde
23. Protokollat om forhold omkring offshore og Rammeaftalen for arbejde offshore, afsnit F
24. Protokollat vedrørende individuel funktionærlignende ansættelse
25. Protokollat vedrørende ansættelseskontrakt for individuelle funktionærlignende ansættelser
26. Protokollat om seniorordning
27. Protokollat om forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter
28. Protokollat om lærlinge lønforhold
29. Protokollat om ny formulering af § 20 stk. 8
30. Protokollat om tillidsrepræsentantens adgang til afklaring af underentreprenørers overenskomstforhold

Redaktionelle ændringer i overenskomster og prislister har ikke til hensigt at indebære realitetsændringer.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokoll

om

Protokoll om optrapning af fritvalgsordning.

Parterne er enige om at tilføje følgende bestemmelser til El-installationsoverenskomsten § 18.

Ny § 18, stk. 5:

"Nyoptagne medlemmer af Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til fritvalgsordningen, jfr. § 15, stk. 1 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Arbejdsgivers-meddelelse til Dansk El-Forbund om virksomhedens optagelse i Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetalte 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 25, stk. 1.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetaltes til medarbejdernes fritvalgsordning.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Arbejdsgiverne og Dansk EL-Forbund efter begæring fra Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger."

København, den 13. marts 2017

[Signature]

Dansk El-Forbund

[Signature]

Arbejdsgiverne
Protokollat nr. 02

Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat
om

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om at ændre § 9, stk. 12 til følgende:

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-boks eller via privat e-mail.

Hvis medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

København, den 13. marts 2017

[Signature: Dansk El-Forbund]  [Signature: Arbejdsgiverne]
Parterne er enige om, at § 13 stk. 8 ændres til:

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 førstkommande lønudbetalingsdag.

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

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

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Parterne er enige om at ændre § 10 stk. 4 således:

**Frihed ved barns hospitalsindlæggelse**

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Betaling svarende til den pågældende medarbejders personlige timeløn, dog pr. time

Pr. 1.3.2017 maksimalt kr. 140,00
Pr. 1.3.2018 maksimalt kr. 142,00
Pr. 1.3.2019 maksimalt kr. 144,00

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 13. marts 2017

[Dansk El-Forbund]

[Arbejdsgiverne]
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Arbejdsgivernes og Dansk El-forbunds Uddannelses- og samarbejdsfond

Parterne er enige om, at El-installationsoverenskomstens bilag 10, afsnit om Arbejdsgivernes og Dansk El-Forbunds Uddannelses- og samarbejdsfond, erstattes med følgende formulering:

Elinstallationbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Arbejdsgiverens bidrag til Arbejdsgivernes og Dansk El-Forbunds Uddannelses- og samarbejdsfond forhøjes som følger:

Pr. 1. marts 2017 forhøjes bidraget med 5 øre til 55 øre pr. time.
Pr. 1. marts 2018 forhøjes bidraget med 5 øre til 60 øre pr. time.

Disse stigninger – såvel som de stigninger, der blev aftalt ved overenskomstens indgåelse – tilbageføres til de to overenskomstparter i det omfang midlerne er uforbrugte ved regnskabsårets afslutning, medmindre parterne træffer aftale om en anden anvendelse af midlerne.

København, den 13. marts 2017

[Signature]
Dansk El-Forbund

[Signature]
Arbejdsgiverne
Parterne er enige om atindsætte en ny bestemmelse i § 3:

**Stk. 8 Faglig opdatering af tillidsrepræsentanter**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophør af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden på el-installations-området.

København, den 13. marts 2017

[Dansk El-Forbund]

[Arbejdgiverne]
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Regulering af vederlag til tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. El-installationsoverenskomstens bilag 9 pr. 1. april 2017 udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer: 9.000 kr. årligt

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer: 16.500 kr. årligt

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover: 33.000 kr. årligt

Bestemmelsen træder i kraft den 1. april 2017.

København, den 13. marts 2017

[Signatur]

Dansk El-Forbund

[Signatur]

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat om

Børneomsorgsdage

Parterne er enige om at indsætte nedenstående bestemmelser omkring børneomsorgsdage:

Ny § 10 stk. 6 Børneomsorgsdage

Medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

Nyt sidste afsnit i § 15 stk. 3:

På samme måde kan der udbetales ved afholdelse af børneomsorgsdage, jf. § 10 stk. 6, så fremt medarbejderen ønsker det.

Bestemmelserne træder i kraft 1. maj 2017.

København, den 13. marts 2017

[Undertegnede]

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Børns sygdom

Parterne er enige om at ændre nedenstående omkring barns sygdom:

§ 10 stk 3 Barns sygdom
Medarbejdere kan, når det er nødvendigt, få fri til pasning af syge hjemmeværende børn/barn under 14 år.

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

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

Betaling svarende til den pågældende medarbejders personlige timeløn, dog pr. time ............................................................................................................. maksimalt kr. 121,35

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


København, den 13. marts 2017

[Dansk El-Forbund]

[Arbejdsgiverne]
Parterne er enige om at erstatte § 10, stk. 5 (undtaget pensionsbidrag under barselsorlov) med følgende tekst:

**Barsel og forældreorlov mv.**

**Barsels- og fædreorlov**

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

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

Lønnen svarer til der løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til sædvanlig timeløn ved tidlønsarbejde dog maksimalt

Pr. 1.3.2017 maksimalt kr. 145,00
Pr. 1.3.2018 maksimalt kr. 147,00
Pr. 1.3.2019 maksimalt kr. 149,00

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagsengesats.

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

**Forældreorlov**

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

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

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden svarende til den sædvanlige timeløn ved tidlønsarbejde.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

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

Arbejdsgivers betaling er betinget af, at medarbejderen på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet.
Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned sættetes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Bestemmelsen om betaling af fuld løn under forældreorlov træder i kraft for børn, for hvilke der påbegyndes orlov d. 1. juli 2017 eller senere.

København, den 13. marts 2017

[Signature]
Dansk El-Forbund

[Signature]
Arbejdsgiverne
Parterne er enige om at ændre afsnit C, § 7, stk. 7.1, “Alders- og anciennitetskrav” således, at lærlinge omfattet af El-installationsoverenskomsten bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser, når de fylder 20 år, samt har arbejdet under El-installationsoverenskomsten i 6 måneder eller i en tilsvarende periode har haft erhvervsarbejde.

Punktet “Lærlinge, der starter i lære før det fyldte 20. år” ændres således:

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2018.


København, den 13. marts 2017

[Signatur]
Dansk El-Forbund

[Signatur]
Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Ferie

Med henblik på at sikre overensstemmelse mellem El-installationsoverenskomsten og ferieloven §§ 13 og 25 er parterne enige om, at overenskomstens § 16, stk. 1, nr. 3 ændres til følgende ordlyd:

"Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids op- hør den sidste feriedag.

Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien.

En medarbejder, der har optjent 25 dages ferie, og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret. En medarbejder, der har optjent mindre end 25 dages ferie, har ret til erstatningsferie efter et forholds- mæssigt færre antal sygedage. Medarbejderen betaler den lægelige dokumentation.

Medarbejderen opnår ret til erstatningsferie fra den dag, hvor medarbejderen meddeler sygdommen til arbejdsgiveren, medmindre helt særlige omstændigheder gør sig gældende.

Kan erstatningsferie ikke holdes i ferieåret på grund af sygdom, holdes ferien i det efterfølgende ferieår, jf. dog ferieloven § 38.

Hvis en medarbejder deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan medarbejderen ikke begynde ferien."

Endvidere er parterne enige om, at overenskomstens § 16, stk. 5, nr. 1-3 ændres til følgende ordlyd:

"1.
Ved sygdomstilfælde, hvor medarbejderen ikke har krav på fuld løn, betales feriegodtgørelse under fravær fra 2. fraværsdag, uanset om sygefraværet skyldes regulær sygdom eller sygefrawær som følge af tilskadekomst, jf. dog stk. 3.

2.
Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,5 pct. af en løn, der beregnes på grundlag af medarbejderens sædvanlige løn i det sidste kvartal før fraværet. For en medarbejder, der har ret til delvis løn under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter 1. pkt. og feriegodtgørelsen af den delvise løn. "Sædvanlig løn" forstås i overensstemmelse med ferielovens begreb.

3.
Hvis medarbejderen har været ansat i hele optjeningsåret i samme virksomhed, har medarbejderen uanset stk. 1 ret til sygeferiegodtgørelse fra 1. sygefraværsdag, hvis medarbejderen har haft mere end 52 perioder i optjeningsåret med sygefrawær. Hvis medarbejderen ikke har
været ansat i hele optjeningsåret i samme virksomhed, optjener medarbejderen ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra 1. sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.”

Endelig er parterne enige om, at overenskomstens § 16, stk. 6 ændres til:

Arbejdsgivernes medlemmer benytter sig af feriepengeinfo eller Feriekonto. I begge tilfælde er feriekort ikke relevant.

Endvidere er der enighed om, at bilag 12 udgår.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Parterne er enige om, at overenskomstens Afsnit C om lærlinge ændres til følgende ordlyd:

**Afsnit C Lærlingebestemmelser**

**§ 1. Uddannelsesforhold**

1.1 **Lærerestuens forpligtelser**

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

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

1.2 **Elektrikernes medvirken**

Det påhviler elektrikerne at medvirke til lærlingenes faglige uddannelse.

1.3 **Frihed til fagligt arbejde**

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

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

1.4 **Støtte til fritidsuddannelse**

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

Støtteberettigede fritidsuddannelser fastsættes af bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden på el-installationsområdet.

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

**§ 2. Teknisk Skole**

2.1 **Regler for skoleophold**

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

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

Under eventuelle ferier i skoleperioden, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på lærestedet, pligt til at møde der på de hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.
2.2 Hjemmeforberedelse
Lærlinge bør i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på teknisk skole, hjemmeforberede sig til undervisningen, såfremt dette er påkrævet.

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

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

Virkomsheden udbetaler nødvendigt forskud forud for skoleopholdets påbegyndelse.

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

Refusion af skolehjemsudgifter betales af AUB – Arbejdsgiverernes Uddannelsesbidrag. Bilag 16.

3. Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold

3.1 Afstand - skolevej
Virkomsheden 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. 0,97 pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

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

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 afstandsbedømmelsen 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 Arbejdsgiverernes Uddannelsesbidrag kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

3.9 Behandling af uoverensstemmelser
Uoverensstemmelser om befordringsgodtgørelse under skoleophold for læringer kan fagrettligt behandles i henhold til El-installationsoverenskomstens § 20.

§ 4. Arbejdstid

4.1 Den normale arbejdstid
Læringlejes normale arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for elektrikerne.

4.2 Forskudt arbejdstid
Læringer, der er fyldt 18 år, kan tilsiges til at arbejde på forskudt tid efter samme retningslinjer og i samme udstødningsdel som udlærte elektrikere.

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

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 11.

4.3 Fleksibel arbejdstid
Læringer kan tilsiges til at arbejde på fleksibel arbejdstid efter samme retningslinjer og i samme udstødningsdel som udlærte elektrikere.

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

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

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

Pr. 1. marts 2014 betales tillæg pr. time .......................................................... kr. 51,55
Pr. 1. marts 2015 betales tillæg pr. time......................................................... kr. 52,40
Pr. 1. marts 2016 betales tillæg pr. time .......................................................... kr. 53,30

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 11.
4.4 Overarbejde
Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan tilsiges til at udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

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

Pr. 1. marts 2014 betales tillæg pr. overtime:
Første og anden klokkelige efter normal arbejdstid ........................................ kr. 50,25
Alle overtimer derudover ........................................................................ kr. 80,25

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

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

Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsonet tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsonemelsen 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 uddannelses tid – i virksomheden tilkaldes fra hjemmet uden for normal arbejdstid, betales et udrykningstillæg.

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

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

Lærlinge kan ikke indgå i rådighedsvagtet.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 11.
§ 5. Lønforhold

5.1 Uddannelseslængde og indplacering i lønperioder

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

Elektriker 2: 4½ årig uddannelse med 5 moduler (tidl. Speciale: Styrings- og regulerings-teknik og Kommunikationsteknik). Hvis lærlingen tidligere har gennemført grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, afkortes uddannelsen til 4 år, og lærlingen indplaceres på sats 1 de første 6 måneder. Derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 2, 3, 4 og 6 måneder på sats 5. Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i et helt år, for derefter at blive indplacert 1 år på de øvrige satser (2-4) og de sidste 6 måneder på sats 5.


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

Elektrikeruddannelse for studenter: Varighed på grundforløbet for studenter (GF2), varierer alt efter hvilken studentereksamen lærlingen har. Uddannelsesvarighed på hovedforløbet er 3 år med 4 moduler (Elektriker 1), eller 3,5 år med 5 moduler (Elektriker 2). Hvis lærlingen tidligere har gennemført studentergrundforløbet (GF2) forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 2 det første år. Derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 3 og 4. På samme måde for lærlinge med 5 moduler (Elektriker 2), dog indplaceres lærlingen de sidste 6 måneder på sats 5. Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i den del af læretiden, som ligger uden for den angivne tid for hovedforløbet.
Installationsmontør: 2½ årig uddannelse (tidl. el-montør). Hvis lærlingen tidligere har gen-
nemført grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, afkortes uddannelsen til 2 år, og lærl-
lingen indplaceres på sats 1 de første 6 måneder. Derefter sker indplaceringen i et helt år på
sats 2 og de sidste 6 måneder på sats 3. Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læ-
retidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i et helt år for derefter at blive indplaceret 1 år
på sats 2 og de sidste 6 måneder på sats 3.

Mindstebetalingen udgør:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0 – 1 år*</td>
<td>58,70</td>
<td>59,80</td>
<td>60,95</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1 – 2 år</td>
<td>67,05</td>
<td>68,30</td>
<td>69,60</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2 – 3 år</td>
<td>79,60</td>
<td>81,10</td>
<td>82,65</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3 – 4 år</td>
<td>95,10</td>
<td>96,95</td>
<td>98,75</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Over 4 år</td>
<td>110,05</td>
<td>112,15</td>
<td>114,25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

NB: Ikrafttædelsestidspunkt – se bilag 11.

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

5.2 Lønforhold for voksenlærlinge, EUV-lærlinge
Ved voksenlærlinge forstår lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år. 
Voksenlærlinge er under uddannelsesforløbet omfattet af El-installationsoverenskomstens af-
snit C, herunder også andre løndele.

Timelønnen for voksenlærlinge i hele uddannelsesperioden, udgør mindstebetalingen for ikke-
faglærte medarbejdere i el-faget.
Pr. 1. marts 2014 ................................................................. kr. 110,20
Pr. 1. marts 2015 ................................................................. kr. 111,85
Pr. 1. marts 2016 ................................................................. kr. 113,65

Ovennævnte timeløn er betinget af, at virksomheden helt eller delvist får tilskud, efter Beskæf-
tigelsesministeriets bekendtgørelse om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale
med voksne samt forhøjet lønrerfusion under skoleophold fra AUB, Arbejdsgiverernes Uddannel-
esbidrag.

NB: Ikrafttædelsestidspunktet – se bilag 11.

5.3 Restlæreforhold/korte uddannelsesaftaler/delaftaler
Har lærlingen tidligere gennemført en del af uddannelsen, indplaceres lærlingen på den løn-
sats, der passer til den resterende læretid.

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

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

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

5.4 Afkortning af læretiden

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

5.5 Forlængelse af læretiden

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

5.6 Ændringer i uddannelsesaftalen

Ved ændringer af de i uddannelsesaftalen nævnte datoer for uddannelsestidens forløb i forbindelse med dette afsnits § 12 kan tilbageregulering af læreforholdets startdato foretages.

5.7 Aftale om forpraktik

Mellem parterne er der indgået aftale om forpraktik for unge under 18 år på samme vilkår som lærlinge, bortset fra denne §’s stk. 5 (lønforhold), stk. 8 (ferieforhold) og stk. 12 (tvistigheder).

Lønsatsen under forpraktik er aftalt til:

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

Derudover henvises til bilag 15 – Aftale om forpraktik for elektrikerlærlinge, der skal benyttes og indsendes til EVU for registrering.

5.8 Andre uddannelseslignende ansættelsesforhold

5.8.1 EGU

EGU, Erhvervsgrunduddannelse:

Elever i praktik under erhvervsgrunduddannelsen aflønnes med minimumssatserne for 1. og 2. årslærlinge, stk. 5.1. For så vidt angår alle andre lønede gæder reglerne i Afsnit C også for EGU-elever, bortset fra § 9 (ferieforhold) og § 12 (tvistigheder). Feriepenge optipes efter reglerne i El-installationsoverenskomstens § 16 og tvistigheder behandles efter § 20.
5.8.2 IGU

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

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

5.9 Fritvalgsordning for lærlinge

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

Herudover forhøjes procentsatsen som følger:
Pr. 1. marts 2015 ........................................................................................................1,95 %
Pr. 1. marts 2016 ........................................................................................................2,25 %

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

Det opsparede beløb på kontoen udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i optjeningsåret. Lærlinge, der er omfattet af arbejdsmarkedspension, jf. dette Åfnsits § 7, kan inden den 30. november fremsætte ønske om, at det opsparede beløb – eller en del deraf – i stedet for udbetaling indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

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

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 11.

§ 6. Sygdom og barsel

6.1 Betaling ved sygdom

Betalingen for sygedage, der kan kræves dokumenteret ved lægetest - uden udgift for lærlingen - eller på anden med virksomheden aftalt måde, er de i dette Afnsits § 5 (lønforhold).

6.2 Børns sygdom

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

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af lærlingens arbejdsdag, og lærlingen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

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

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

Frihed ved barns hospitalsindlæggelse

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

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

Lærlingen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.

6.3 Barsel

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

6.4 Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. Afsnit C § 5, stk. 8, i det omfang der er dækning på kontoen.

§ 7 Pensionsforhold

7.1 Pension

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

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

Alders- og anciennitetskrav

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

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

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

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

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

**Pensionsbidrag**


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

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bidraget udgør:

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

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

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

**7.2 Forsikringsydelser til lærlinge**

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

Sundhedsordning
Invalidesum på 100.000 kr.
Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.
Dødsfaldssum på 100.000 kr.


**7.3 ATP**

Lærlinge er omfattet af ATP-loven.

**§ 8. Ferieforhold**

**8.1 Ferie med løn og ferietillæg**

Læreforhold er omfattet af ferieloven, således at der for ferie betales løn i henhold til dette Afsnits § 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, læringen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Ferieåret udgør perioden fra 1. maj til 30. april.
Er læreforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har læringen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage i dette ferieår.
Er læreforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har læringen, 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 læringen 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 Udbetalning af feriegodtgørelse
I henhold til ferielovens § 34a og b, kan dele af optjent feriegodtgørelse/-tillæg i særlige tilfælde udbetales til lærlingen.

8.7 Udbetalning 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 udbetalet 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. Øvrige fridage
9.1 Søgnehelligdage 5. juni og 24. december
1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleafendag) er hele fridage for lærlinge.
Betalingen for søgnehelligdage, 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december) 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.

9.2 Feriefridage
Lærlinge har ret til feriefridage i samme udstrækning som udlærte elektrikere, jf. § 15, fra det første hele ferieår, efter læreforholdet er påbegyndt. Der ydes betaling med lærlingens sædvanlige timebetaling som anført i dette Afsnits § 5 (lønforhold).
Holdes feriefriagede ikke inden ferieårets udløb, udbetalter 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 udbetalning af kompensation kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om udbetalning 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 forholdsmaessigt i forhold til beskaeftigelsen i kalenderåret.

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

§ 10. Udearbejde
10.1 Arbejde uden for virksomheden
Med virksomhedens hjemsted (faste adresse) som udgangspunkt ved beregning af udearbejde gælder følgende:
I afstand til arbejdspladsen indtil og med 14 km i luftlinje fra virksomheden betales ikke rejsetid og transportudgifter, når lærlingene efter aftale skal møde på arbejdspladsen til den i virksomheden fastsatte arbejdstids begyndelse.

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

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

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

§ 11. Cykler, motorkøretøj
11.1 Anvendelse af eget køretøj
De i § 14, stk. 6 (virksomhedens køretøj, 8 og 9 nævnte bestemmelser er også gældende for læringe.

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

§ 12. Værktøj, værnefodtøj
12.1 Værktøj og værnemidler
De i § 17 nævnte bestemmelser er også gældende for læringe.

§ 13. Tvistigheder – Forhandlingsregler
13.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser
Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund er enige om, at tvistigheder mellem lærling og virksomhed om uddannelsesforhold eller bestemmelser for læringe i øvrigt, som indbringes af lærling eller virksomhed eller forelægges af elektrikerfagets faglige udvalg, bør søges løst ved orga-
sationernes 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.

Det er aftalt, at henvisninger til bestemmelser i såvel overenskomst som lovgivning kan ændres samtidig med endelig redigering af overenskomsten forud for genoptrykning. Ligeledes redigeres bestemmelsens indholdsfortegnelse forud for genoptrykning.

Ombrydning af de enkelte bestemmelser Afsnit C er alene af redaktionel karakter, og der er ikke tiltænkt ændringer i gældende retstilstand.
Satser i Afsnit C reguleres iht. separat protokollat.

København, den 13. marts 2017

[Dansk El-Forbund]

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat
om
aftalt uddannelse

El-installationsoverenskomstens § 4 stk. 1 2. sidste punktum ændres således:
"Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at drøfte behovet for uddannelses - og kompetenceudvikling, herunder foretage en systematisk uddannelses - og kompetenceplanlægning. Der skal være fokus på såvel medarbejderens behov for kompetenceudvikling som virksomhedens behov i lyset af såvel teknologi, markedsudvikling og strategiske mål."

Ny formulering af El-installationsoverenskomstens § 4, stk. 2

§ 4, stk. 2, 1:
Ny overskrift: Virksomhedsplanlagt uddannelse

§ 4, stk. 2, 2:
Ny overskrift: Selvvalgt uddannelse

Nyt afsnit:
§ 4, stk. 2, 3: Aftalt uddannelse
Virksomheden kan søge støtte i Kompetenceudviklingsfonden på el-installationsområdet. En medarbejder kan på dette grundlag aftale en uddannelsesplan med virksomheden, hvori indgår ikke-forbrugt uddannelse efter § 4.2.2. Planen skal aftales og indsendes til Kompetenceudviklingsfonden på el-installationsområdet efter reglerne i Bilag 8, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt, støttet uddannelse.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Efteruddannelse og støtte fra Kompetenceudviklingsfonden
på el-installationsområdet

Parterne er enige om, at begrebet "aftalt uddannelse" indføres i nærværende overenskomst.

De nærmere retningslinjer for at indføre "aftalt uddannelse" tager udgangspunkt i protokollat nr. 15 fra forliget på Elektrikeroverenskomsten 2017.

Bestyrelsen for El-installationsoverenskomstens Kompetencefond aftaler retningslinjerne ud fra ovenstående kriterier.

København, den 13. marts 2017

[signature]

Dansk El-Forbund

[signature]

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Systematisk overarbejde m.v.

Parterne er enige om, at følgende indsatte som ny bestemmelse i El-installationsoverenskomstens § 13 stk. 13 (nuværende § 13, stk. 13, bliver herefter til § 13, stk. 14 osv.)

1. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 7a, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiskke overarbejde udføres.


Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigei-sesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.”

I El-installationsoverenskomsten § 13, stk. 7 ændres til følgende overskrift:

“Stk. 7 Afspadsering (gældende for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jfr. stk. 1)”

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at igangsætte overarbejde efter El-installationsoverenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.
Endelig anerkender parterne CO-Industris fortolkningsprotokollat om afspadseringens placerings.

I øvrigt tilføjes nyt § 13 stk. 15 med følgende indhold:

"Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan der i § 13 i stedet indgås aftale med den lokale afdeling."

Nuværende stk. 15 bliver til stk. 16.

København, den 13. marts 2017

[Signature]
Dansk Ei-Førbund

[Signature]
Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Flekstid

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden udarbejdes en ny bestemmelse i El-installationsoverenskomstens om flekstid.

Der nedsættes en arbejdsgruppe, som senest 1. marts 2018 skal udarbejde de nærmere bestemmelser om flekstidsordningen.

Såfremt arbejdet afsluttes senest denne dato, således at flekstid kan iværksættes fra dette tidspunkt, forhøjes den maksimale timebetaling under graviditet, barsel og fædreorlov ekstraordinaert med 16,00 kr. med virkning fra 1. april 2018. Såfremt udvalgsarbejdet ikke er afsluttet senest 1. marts 2018, træder den ekstraordinære forhøjelse ikke i kraft.

København, den 13. marts 2017

[Dansk El-Forbund]

[Arbejdsgiverne]
Ved idriftsættelsen af El-Branchens Akkordsystem EBA den 1. juli 2016, blev der mellem overenskomstparterne aftalt følgende justeringsperiode for grundlaget i EBA.

"Parterne er enige om, at der i perioden frem til 1. januar 2017 kan ske nødvendige justeringer i grundlaget for EBA, så de mellem organisationerne aftalte mål for EBA opfyldes. Enhver ændring af EBA forudsætter enighed mellem parterne herom."


Såfremt der på dette tidspunkt måtte være behov for yderligere forlængelse af perioden, kan der optages forhandlinger mellem parterne herom.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Ændring af akkordbestemmelser

Som følge af idriftsættelse af El-Branchens Akkordsystem EBA er der mellem parterne enighed om, at de nuværende bestemmelser i §§ 11, 12 og 12a overføres som bilag til El-installationsoverenskomsten. Bilaget indledes med følgende bestemmelse:

"For igangværende akkordarbejde, samt akkordarbejde der udføres på baggrund af projekter, der er kalkuleret efter Landspriskuranten for Installationsarbejde, er følgende bestemmelser i §§ 12 og 12a fra El-installationsoverenskomsten 2014 fortsat gældende. Bestemmelserne med tilhørende akkordseddel gengives nedenfor"

Som nye bestemmelser indføres nedenstående §§ 11, 12.1, 12.2 og 12.3:

§ 11 Produktivitetsfremmende lønsystemer

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


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


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


§ 12.1 – EBA – El Branchens Akkordsystem

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


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

Tiden opgøres enten ved:


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

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

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

På akkordsedlen skal endvidere aftales tillæg for indirekte arbejdsoperationer samt arbejdspæladsbestemt tillægstid, tilpasset typen af det konkrete byggeri. Så- fremt der anvendes forskellige tillæg i byggeriet, skal disse dokumenteres som bi- lag til akkordseddel.

Herudover tillægges det mellem organisationerne fastsatte tillæg for personlig tid.

2. For materialer eller arbejdsoperationer, der ikke findes i EBA, aftales operationstid- er eller arbejdstider lokalt, ligesom eventuelle aftaler om anvendelse af sammen- satte ydelser og/eller moduler indgås.
Dette kan f.eks. ske ved, at akkordindehaveren tiltræder virksomhedens opmåling efter gennemgang af denne, eller at operationstiden fastlægges i et samarbejde efter aftale herom eller på anden aftalt måde. Ved eventuel måling af de direkte operationstider henvises til den af organisationerne udarbejdede vejledning.

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

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

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


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

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

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

9. Hvor virksomheden i forbindelse med akkorderarbejde stiller krav om, at akkordindehaveren og eventuelle akkorddelegerer skal deltage i byggeområder, adgangsgivende kurser for adgang til byggeplads og særlige krav til kurser i forbindelse med det i akkorden omhandlede arbejde, betales den medgåede tid hertil med daglovs-timer, medmindre parterne i forbindelse med akkorden har bestemt, at den medgåede tid hertil er indeholdt i de til akkorden aftalte tillæg for indirekte- og arbejdspladsbestemt tid.
Akkordarbejdets afslutning


Hvor enighed ikke kan opnås om tidspunktet for akkordens afslutning, har begge parter mulighed for at fremføre krav om fagretlig behandling ved mæglingsmøde afholdt senest den 3. arbejdsdag efter modtagelse af mæglingsbegæring i de respektive organisationer.
Ved opmåling af akkordarbejde omfattet af EBA kan såvel arbejdsgivere som elektrikere, der ikke mener at have tilstrækkeligt kendskab til EBA, forlange, at opmålingen foretages med erfaren assistance.

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

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

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

Opgørelse af akkord

11. Det skal fremgå af akkordtalesedlen, hvorledes akkordarbejdet skal opmåles.

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

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

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se side 125.


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

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

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

For akkordarbejde, hvor akkordindehaveren opmåler projektet efter EBA, skal opmåling/opgørelse indleveres til virksomheden senest 15 arbejdsdage efter arbejdets afslutning*), med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde. Opmålingen skal indeholde opgørelse og specifikation af meter og styk af forbrugte materialer og arbejdsydelser og opmålingen skal opdeles i passende afsnit, f.eks. efter bygningsafsnit, etager, installationsform, tilbudsliste etc., således at der opnås et godt overblik over det omfattede projekt. Her ud over skal timeregnskab, fordelingsliste, lærlinge hjælp i akkord mv. fremgå af den indleverede opmåling/opgørelse.

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se side 113.


Efter virksomhedens modtagelse af akkordopmålingen/opgørelsen, opgøres den eventuelle forskel så vidt muligt på førstkommende lønbetalingsstidspunkt, dog senest den 15. arbejdsdag efter, at elektrikeren har aflaveret opmålingen, med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde.
Dersom der opstår tvivl om rigtigheden af dele af indholdet i opmålingen, skal afregningen dog finde sted i henhold til foranstående for den del af arbejdet, hvorom der er enighed. Arbejdsgiveren skal definere sin kritik af indholdet i de dele af opmålingen, som ikke kan anerkendes.

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

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

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

For akkordarbejde, hvor akkordindehaveren og virksomheden opmåler hver sin del af projektet efter EBA, skal akkordindehaverens opmåling/opgørelse indleveres til virksomheden snarest muligt og senest 15 arbejdsdage efter arbejdets afslutning*, med mindre anden skriftlig aftale træffes i det enkelte tilfælde. Virksomhedens opmåling/opgørelse skal udleveres til akkordindehaveren på tilsvarende vis. Fælles for parternes opgørelser er, at disse skal indeholde specifikation af meter og styk af forbrugte materialer, og arbejdssydelser og opmålingen skal opdeles i passende afsnit, f.eks. efter bygningsafsnit, etager, installationsform, tilbudslisten etc., således at der opnås et godt overblik over det opmålte projekt. Endvidere skal der ligeledes udarbejdes timeregnskab, fordelingsliste, ligesom der skal tages højde for eventuel lærlingehjælp i akkord mv.

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

*) Der henvises til blanket for afslutning og opgørelse af akkordarbejde, se side 113.


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

Hvor der er enighed omkring opgørelsen, afregnes den eventuelle forskel så vidt muligt på førstkommande lønudbetalingsstidspunkt, dog senest den 15. arbejdsdag efter enighed er opnået, med mindre anden aftale træffes i det enkelte tilfælde.
Såfremt der ikke kan opnås enighed omkring opgørelse af akkorden, herunder det udførte arbejde, reguleringer, ekstraarbejder, timeregnskab samt fordelingslister etc., skal virksomheden afregne den eventuelle forskel for den del af arbejdet, hvorom der er enighed i henhold til ovenstående frist. Akkordindehaveren har heret efter mulighed for at indbringe tvisten til fagretlig behandling efter reglerne i El-installationsoverenskomstens § 20.

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

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

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

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

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

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

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

Ved indtjening over 2,5 x mindstebetalingen er firmaets andel 37,5 % af merindtjeningen, mens resten udbetales til akkorddeltagerne.
### I perioden fra 1. marts 2014

<table>
<thead>
<tr>
<th>Garantibetingelse, personlig time-løn, dog maksimalt</th>
<th>Kr./t.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>163,58</td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>12,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>37,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### I perioden fra 1. marts 2015

<table>
<thead>
<tr>
<th>Garantibetingelse, personlig time-løn, dog maksimalt</th>
<th>Kr./t.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>166,05</td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>12,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>37,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### I perioden fra 1. marts 2016

<table>
<thead>
<tr>
<th>Garantibetingelse, personlig time-løn, dog maksimalt</th>
<th>Kr./t.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>168,75</td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>12,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>25,0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Virksomhedsandel</td>
<td>37,5%</td>
</tr>
<tr>
<td>Af merindtjeningen</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

### 13. Lærlingehjælp i akkord

Betalingsatser for lærlingehjælp i akkord.

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

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

For el-montørærlinge (voksenuddannelselse) og voksenlærlinge kan tillægget dog højst udgøre 33 1/3 % af lærlingesaftens for 4. læreår, jf. El-installationsoverenskomstens § 17.

### Betalingsatserne for lærlingehjælp i akkord udgør følgende:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0 – 1 år</td>
<td>78,25</td>
<td>79,75</td>
<td>81,25</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1 – 2 år</td>
<td>89,40</td>
<td>91,05</td>
<td>92,80</td>
</tr>
</tbody>
</table>
14. Uoverensstemmelser


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


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

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

§ 12.2 – Anden form for akkordaftale

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


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

2. Ved enhver akkord har akkordindehaveren (underskriveren af akkordsedlen) ansvaret for, at arbejdet udføres i henhold til tegninger og beskrivelser samt øvrige instrukser – der så vidt muligt bør gives skriftligt – for det pågældende arbejde.
3. For akkordarbejde erholder enhver elektriker som forskud udbetalt sin sædvanlige timeløn (Overarbejde, se § 13.4).

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

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

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

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

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

**OPGØRELSE AF AKKORDEN OG UDBETALING AF OVERSKUD**


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

Med mindre andet er aftalt indleveres regnskabet til virksomheden senest 15 arbejdsdage efter det pågældende akkordarbejdes afslutning. Regnskabet skal bl.a. indeholde timeregnskab, fordelingsliste, opgørelse af eventuel lærlingehjælp i akkord mv.
9. Efter virksomhedens modtagelse af akkordopmålingen/opgørelsen, opgøres den eventuelle forskel senest den 15 arbejdsdag efter, at elektrikeren har afleveret opmålingen, hvor kritikfristen udløber, med mindre anden aftale træffes i det enkelte tilfælde.

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

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

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

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

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

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

**LÆRLINGEHJÆLP I AKKORD**

Betalingsatser for lærlingehjælp i akkord.

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

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

For el-montørlæringer (voksenuddannelse) og voksenlæringer kan tillægget dog højst udgøre 33 1/3 % af lærlingesatsen for 4. læreår, jf. El-installationsoverenskomstens Afsnit C.

Betalingsatserne for lærlingehjælp i akkord udgør følgende:
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0 – 1 år</td>
<td>78,25</td>
<td>79,75</td>
<td>81,25</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1 – 2 år</td>
<td>89,40</td>
<td>91,05</td>
<td>92,80</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2 – 3 år</td>
<td>106,15</td>
<td>108,15</td>
<td>110,20</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3 – 4 år</td>
<td>126,80</td>
<td>129,25</td>
<td>131,65</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Over 4 år</td>
<td>146,75</td>
<td>149,55</td>
<td>152,35</td>
</tr>
<tr>
<td>Voksentrælde</td>
<td></td>
<td>141,90</td>
<td>144,15</td>
<td>146,55</td>
</tr>
</tbody>
</table>

§ 12.3 – Ophævelse af arbejdsforhold under akkordarbejde

Generelt


Akkordindehaver


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

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

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

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


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


Pågældende har ret til forskudsbetal 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.


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

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

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Ændringer til El-installationsoverenskomstens regler om Søgnehelligdagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning.

Parterne er enige om, at ændre El-installationsoverenskomstens § 15 stk. 1 således:

Medarbejderne betales for søgnehelligdage, 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag), såfremt disse dage falder på arbejdsdage.
Feriefridage betales ligeledes via søgnehelligdagskontoen, og der ydes betaling for i alt 5 feriefridage.
Til finansiering af søgnehelligdage, feriefridage og fritvalgsordning henlægger arbejdsgiveren af den ferieberettigede løn:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1. marts 2017</th>
<th>1. marts 2018</th>
<th>1. marts 2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Søgnehelligdage, overenskomstmæssige fridage og feriefridage</td>
<td>6,20%</td>
<td>6,20%</td>
<td>6,20%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fritvalgsordning:</td>
<td>2,70%</td>
<td>3,40%</td>
<td>4,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Samlet opsparring i alt:</td>
<td>8,90%</td>
<td>9,60%</td>
<td>10,20%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdags-/feriefridagsbetalingen og fritvalgs-ordningen.
Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.
Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.
Medarbejderen har straks fra ansættelsens start ret til søgnehelligdags-/feriefridags-betaling.

Der er endvidere enighed om, at ændre opstillingen af satser for feriefridage/fritvalgsordning i §19 i afsnit Feriefridage/Fritvalgsordning således:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1. marts 2017</th>
<th>1. marts 2018</th>
<th>1. marts 2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Feriefridage</td>
<td>2,50%</td>
<td>2,50%</td>
<td>2,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fritvalgsordning:</td>
<td>2,70%</td>
<td>3,40%</td>
<td>4,00%</td>
</tr>
<tr>
<td>Samlet opsparring i alt:</td>
<td>5,20%</td>
<td>5,90%</td>
<td>6,50%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Endelig er der enighed om, at ændre opstillingen af satser i Bilag 1 funktionærer og funktionsnærskende ansættelse afsnit 6.6 således:

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>1. marts 2017</th>
<th>1. marts 2018</th>
<th>1. marts 2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Feriefridage</td>
<td>2,50%</td>
<td>2,50%</td>
<td>2,50%</td>
</tr>
<tr>
<td>Fritvalgsordning</td>
<td>2,70%</td>
<td>3,40%</td>
<td>4,00%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Samlet opsparing i alt:</strong></td>
<td><strong>5,20%</strong></td>
<td><strong>5,90%</strong></td>
<td><strong>6,50%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Ændringerne træder i kraft pr. 1. marts 2017.

København, den 13. marts 2017

[Dansk El-Forbund]

[Arbejdsgerne]
I. Mindstebetalingsatser efter § 9, stk. 1:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Fra og med 1. marts 2017</th>
<th>kr. 114,50</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Fra og med 1. marts 2018</td>
<td>kr. 116,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Fra og med 1. marts 2019</td>
<td>kr. 118,50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pr. 1. marts 2017</th>
<th>kr. 46,75</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pr. 1. marts 2018</td>
<td>kr. 47,50</td>
</tr>
<tr>
<td>Pr. 1. marts 2019</td>
<td>kr. 48,25</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pr. 1. marts 2017:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Første og anden klokctime efter normal arbejdstid</td>
</tr>
<tr>
<td>Alle overtime derover</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pr. 1. marts 2018:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Første og anden klokctime efter normal arbejdstid</td>
</tr>
<tr>
<td>Alle overtime derover</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pr. 1. marts 2019:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Første og anden klokctime efter normal arbejdstid</td>
</tr>
<tr>
<td>Alle overtime derover</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Udrykningstillægget i § 13 stk. 13 ændres som følger:
Pr. 1. marts 2017: 126,15 kr.
Pr. 1. marts 2018: 128,15 kr.
Pr. 1. marts 2019: 130,20 kr.

III § 7a om fleksibel arbejdstid

I punkt. 5 ændres sætten som følger:
Pr. 1. marts 2017: 47,40 kr.
Pr. 1. marts 2018: 48,15 kr.
Pr. 1. marts 2019: 48,95 kr.

I punkt 6 ændres sætten som følger:
Pr. 1. marts 2017: 81,20 kr.
Pr. 1. marts 2018: 82,50 kr.
Pr. 1. marts 2019: 83,80 kr.

IV Øvrige satser

Betaling for rådighedsvang i § 13 stk. 14 ændres som følger:
Pr. 1. marts 2017 ændres sats for rådighedsvang på hverdage til: 15,75 kr.
Pr. 1. marts 2017 ændres sats for søgnehelligdage m.v. til: 20,60 kr.

Satserne i § 14.6 og 14.14 er som følger:
Pr. 1. marts 2017 46,40 kr.

Satserne i § 15 for søgnehelligdagsbetaling, feriefridage og fritvalgsordning ændres som følger:
Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2017 til: 8,9%
Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2018 til: 9,6%
Procent til henlæggelse i stk. 1 ændres pr. 1. marts 2019 til: 10,2%

Satsen for feriefridage/fritvalgsordning efter § 19 ændres som følger:
Fra og med 1. marts 2017 5,2%
Fra og med 1. marts 2018 5,9%
Fra og med 1. marts 2019

Satsen for feriefridage/fritvalgsordning efter Bilag 1 ændres som følger:
Fra og med 1. marts 2017 6,5%
Fra og med 1. marts 2018 5,2%
Fra og med 1. marts 2019 5,9%
Fra og med 1. marts 2019 6,5%

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

Pr. 1. juli 2017 123,35 kr.
Pr. 1. juli 2018 125,35 kr.
Pr. 1. juli 2019 127,35 kr.

Rammeaftale for arbejde offshore på mobile og stationære platforme

Offshoretillæg punkt 7.2
Pr. 1 marts 2017 33,95 kr.
Pr. 1 marts 2018 34,50 kr.
Pr. 1. marts 2019 35,05 kr.

Særligt SH-tillæg, punkt 5.0 c)
Pr. 1 marts 2017 431,50 kr.
Pr. 1 marts 2018 438,40 kr.
Pr. 1. marts 2019 445,40 kr.

Nattillæg, punkt 7.7
Pr. 1 marts 2017 6,80 kr.

Der er enighed om at ajourføre henvisninger til love og bekendtgørelser ved redigeringen af Rammeaftalen.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Pengefaktor for EBA og reguleringstillæg til Landspriskuranten for Installationsarbejde.

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

1. juli 2017 med 1,9 %
1. marts 2018 med 1,8 %
1. marts 2019 med 2,1 %

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sats</th>
<th>Lønperioder</th>
<th>1. marts 2017</th>
<th>1. marts 2018</th>
<th>1. marts 2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0 – 1 år</td>
<td>82,65</td>
<td>84,05</td>
<td>85,45</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1 – 2 år</td>
<td>94,40</td>
<td>96,00</td>
<td>97,60</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2 – 3 år</td>
<td>112,05</td>
<td>114,00</td>
<td>115,95</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3 – 4 år</td>
<td>133,95</td>
<td>136,20</td>
<td>138,45</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Over 4 år</td>
<td>154,95</td>
<td>157,55</td>
<td>160,25</td>
</tr>
<tr>
<td>Voksenlærlinge</td>
<td>149,15</td>
<td>151,70</td>
<td>154,25</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

<table>
<thead>
<tr>
<th>I perioden fra 1. marts 2017</th>
<th>Kr./t.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt</td>
<td>171,75</td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td>229,00</td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td>257,63</td>
</tr>
<tr>
<td>Ved akkordfortjeneste over</td>
<td>286,25</td>
</tr>
</tbody>
</table>
### I perioden fra 1. marts 2018

<table>
<thead>
<tr>
<th>Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt</th>
<th>Kr./t.</th>
<th>ved akkordfortjeneste over</th>
<th>%</th>
<th>af merindtjeningen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>174,75</td>
<td>233,00</td>
<td>12,5%</td>
<td>af merindtjeningen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>262,13</td>
<td>25,0%</td>
<td>af merindtjeningen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>291,25</td>
<td>37,5%</td>
<td>af merindtjeningen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

### I perioden fra 1. marts 2019

<table>
<thead>
<tr>
<th>Garantibetaling, personlig timeløn, dog maksimalt</th>
<th>Kr./t.</th>
<th>ved akkordfortjeneste over</th>
<th>%</th>
<th>af merindtjeningen</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>177,75</td>
<td>237,00</td>
<td>12,5%</td>
<td>af merindtjeningen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>266,63</td>
<td>25,0%</td>
<td>af merindtjeningen</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>296,25</td>
<td>37,5%</td>
<td>af merindtjeningen</td>
</tr>
</tbody>
</table>

København, den 13. marts 2017

[Dansk El-Forbund](#)  
[Arbejdsgiverne](#)
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat om

Forhold omkring offshore og Rammeaftalen for arbejde offshore, Afsnit F

Redaktionelle ændringer
Parterne er enige om, at
pkt. 1.7-Fremmødested (mønstringssted) erstattes (Esbjerg) med (F.eks. Esbjerg)
og
Pkt. 4.0 Ferie erstattes i sidste afsnit ”Fastholdelse” med ”Arbejdsmarked”.

I tilknytning til de stedfunde drøftelser blev det aftalt, at der i overenskomstperioden nedsættedes et udvalg, bestående af repræsentanter fra Organisationerne, som i perioden, følger udviklingen omkring offshorearbejde, med henblik på at vurdere behovet for eventuelle ændringer af Rammeaftalen.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokoll om

Protokoll om individuel funktionærlignende ansættelse

Tillæg til bilag 1. "Individuel funktionærlignende ansættelse"

Tilføjelser Bilag 1:

Nyt punkt 1.1:
Efter sidste punktum: "Som tillæg til ansættelse som månedslønnet elektriker efter nærværende bilag, kan der aftales individuel funktionærlignende ansættelse efter bilag 1a".

Ny bilag 1A

Ansættelse kan ske efter aftale mellem den enkelte elektriker og virksomheden uden indblanding fra organisationerne side. For ansættelsen gælder funktionærloven (Anm.: funktionærlovens §§ 7, stk. 1 og 2 og 20 er ikke gældende).

Ansættelsesforholdet som funktionærlignende elektriker i henhold til bilag 1a skal indgås skriftligt på en ansættelseskontrakt, som organisationerne har udarbejdet til formålet (bilag XXXX).

Med ansættelse som individuel funktionærlignende elektriker kan følgende aftales:

**Lønfastsættelse**

**Rejse- og udarbejde**
Parterne er enige om at betaling for rejsetid kan aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

**Ophævelse/opsigelse af individuel funktionærlignende ansættelse med forbliven i virksomheden**
Hvis den individuelle funktionærlignende ansattes kontrakt ophæves/opsiges, men den pågældende forbliver i virksomheden som timelønnet elektriker, opgøres ancienniteten herefter fra ansættelsens begyndelse i virksomheden i henhold til overenskomstens § 6.

Hvis den individuelle funktionærlignende ansattes kontrakt ophæves/opsiges, men den pågældende forbliver i virksomheden som månedslønnet elektriker eller funktionærlignende ansættelse efter El-installationsoverenskomstens § 19, opgøres ancienniteten for den ubrukte ansættelsesperiode hvor ansættelsesforholdet har været omfattet af en funktionærlignende ansættelse efter El-installationsoverenskomstens § 19 eller månedslønnede elektriker (Anm.: Eventuel læretid og beskæftigelse som timelønnet elektriker tælles således ikke med).

**Opsigelse**

Opsigelse til fratræden følger af funktionærlovens § 2, og skal ske skriftligt fra begge parters side.

**Godtgørelse efter funktionærlovens § 2a**

Retten til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a opnås alene på baggrund af anciennitet erhvervet efter ansættelse omfattet af bilag 1a. Hvis betingelserne for betaling af fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a er til stede ved overgang fra funktionærlignende ansættelse til anden ansættelse eller fratræden skal der ske udbetaling.

Parterne er enige om at nærværende protokollat erstatter nuværende bilag 1a om elektrikere med arbejdsområder inden for PC/IKT-baserede installations-, styre og kommunikationssystemer, da disse er omfattet af Elektrikerens funktionæreroverenskomst.

København, den 13. marts 2017

[Signature]

Dansk El-Forbund

[Signature]

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Protokollat om ansættelseskontrakt for individuelle funktionærlignende ansættelser

Ansættelseskontrakt for individuel funktionærlignende ansatte elektrikere iht. El-installationsoverenskomstens bilag 1 og 1a

1. Undertegnede virksomhed:

<table>
<thead>
<tr>
<th>CVR-nr.:</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Telefon:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Adresse:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ansætter herved:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>CPR nr.:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Telefon:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Adresse:</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>E-mailadresse:</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

2. som (titel/stilling):

3. Ansættelsessted:

Ovnenævnte adresse:
Ved ansættelse i afdeling/filial – angiv adresse:
Ved ansættelse på arbejdsplads – angiv adresse:
Andet:


5. Der tilkommer medarbejderen ferie med løn/feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferieloven.

6. Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:
De første 3 måneder af ansættelsesforholdet kan aftales som prøvetid, og i denne kan opsigelse finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag.
Aftalt prøvetid: Ja Nej
Ansættelsesforholdet kan derefter opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned. Af virksomheden kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:
I med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder
I med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
I med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
I med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
I med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter.
Opsigelse efter prøvetidens udløb skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde sidste dag i måneden.

120-dagesreglen
Uanset ovennævnte opsigelsesvarsel er det en aftale, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser alle er opfyldt:
Medarbejderen skal inden for de senest forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt
I Opzigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage
I Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg

7. Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. pr.
og vil blive udbetalt hver (udbetalingstermin):

Arbejdsmarkedspension AMP oprettes i PensionDanmark, jf. El-installationsoverenskomstens regler.

7A. Rejse- og udearbejde:
For rejse- og udearbejde kan afregnes iht. individuel aftale.

Individuel aftale: Ja Nej

Det er individuelt aftalt, at:

8. Sygefravær
Ved sygefravær anmeldes dette iht. gældende regler eller virksomhedens retningslinier.

9. Specielle aftaler:
Dato: Virksomhedens underskrift:
Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.
Dato: Medarbejderens underskrift:

10. Senere kontraktændringer, der underskrives og dateres af parterne – senest 1 måned efter ikrafttræden:

ANMÆRKNING: Ved endelig redigering af ansættelseskontrakten tages der udgangspunkt i bilag 4.

København, den 13. marts 2017

[Danish text]

Dansk El-Forbund

[Signature]

Arbejdsgiverne

[Signature]
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

seniorordning

I overenskomstens § 10a, afsnit 1.1 sidste sætning udgår sidste led. "Dette under hensyntagen til virksomhedens driftsmæssige behov".

Herefter tilføjes følgende tekst:

"Uanset finansieringen af seniorfridage har medarbejderen maksimalt ret til at holde 32 seniorfridage pr. kalenderår. Medmindre andet aftales, skal seniorfridage holdes som hele dage.

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

I punkt 1.2, 5. afsnit, i forlængelse af første sætning tilføjes:

"Herunder antallet af seniorfridage."


København, den 13. marts 2017

[Signature]

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at opsigelsesvarset for ophørte tillidsrepræsentanter, som er ansat på funktionærlignende vilkår efter overenskomstens § 19 eller som månedslønnet elektriker efter bilag 1 forlænges med 6 uger.

I overenskomstens § 19 under overskriften tillidsrepræsentantens ophør indsendes efter sidste punktum:

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

For så vidt angår månedslønnette elektrikere iht. bilag 1, indsendes bestemmelserne efter optrykning af funktionærlovens § 4 med følgende ordlyd:

"Ved ophør som tillidsrepræsentant henvises til El-installationsoverenskomstens § 3, stk. 7, dog således at det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for elektrikeren."

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne
Protokollat nr. 28

Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Lærlinges lønforhold

Elektrikeroverenskomstens lærlingelønning:  

Mindstebetalingen i Afsnit C, § 5.1 ændres som følger:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Sats</th>
<th>Lønperioder</th>
<th>1. marts 2017</th>
<th>1. marts 2018</th>
<th>1. marts 2019</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>0 – 1 år *)</td>
<td>62,00</td>
<td>63,05</td>
<td>64,10</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>1 – 2 år</td>
<td>70,80</td>
<td>72,00</td>
<td>73,20</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>2 – 3 år</td>
<td>84,05</td>
<td>85,50</td>
<td>86,95</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>3 – 4 år</td>
<td>100,45</td>
<td>102,15</td>
<td>103,85</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Over 4 år</td>
<td>116,20</td>
<td>118,15</td>
<td>120,20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Lønnen for voksenlærlinge i Afsnit C, § 5.2 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2017, pr. time
Fra og med 1. marts 2018, pr. time
Fra og med 1. marts 2019, pr. time

kr. 115,65
kr. 117,65
kr. 119,65

Satsen for unge i forpraktik i Afsnit C, § 5.7 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2017, pr. time
Fra og med 1. marts 2018, pr. time
Fra og med 1. marts 2019, pr. time

kr. 66,60
kr. 67,75
kr. 68,90

Lærlinge, øvrige satser

Satser for forskudt tid efter Afsnit C, § 4.2 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2017
Fra og med 1. marts 2018
Fra og med 1. marts 2019

kr. 31,80
kr. 32,30
kr. 32,85

Satser for fleksibel arbejdstid efter Afsnit C, § 4.3 ændres som følger:

Fra og med 1. marts 2017 sats for hverdage
Fra og med 1. marts 2018 sats for hverdage
Fra og med 1. marts 2019 sats for hverdage

kr. 31,80
kr. 32,30
kr. 32,85
Fra og med 1. marts 2017 sats for weekend  
kr. 54,15
Fra og med 1. marts 2018 sats for weekend  
kr. 55,00
Fra og med 1. marts 2019 sats for weekend  
kr. 55,90

Satserne for overarbejde i Afsnit C, § 4.4 ændres som følger:
Fra og med 1. marts 2017:
Første og anden klokkeotime efter normal arbejdstid  
kr. 52,75
Alle overtimer derover  
kr. 84,25
Fra og med 1. marts 2018:
Første og anden klokkeotime efter normal arbejdstid  
kr. 53,55
Alle overtimer derover  
kr. 85,55
Fra og med 1. marts 2019:
Første og anden klokkeotime efter normal arbejdstid  
kr. 54,45
Alle overtimer derover  
kr. 86,95

Satsen for udrykningstillegg efter Afsnit C, § 4.5 ændres som følger:
Fra og med 1. marts 2017  
kr. 84,25
Fra og med 1. marts 2018  
kr. 85,55
Fra og med 1. marts 2019  
kr. 86,95

Satsen for fritvalsordning efter Afsnit C, § 5.10 ændres som følger:
Fra og med 1. marts 2017  
2,95%
Fra og med 1. marts 2018  
3,65%
Fra og med 1. marts 2019  
4,25%

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund  

Arbejdsgiverne
Stk. 1.
Omgåelse af overenskomsten

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

Det betragtes dog ikke som en omgåelse af overenskomsten, når to eller flere virksomheder i et reelt forretningsforhold indgår aftale om et bestemt angivet arbejde, eller hvor en underentreprenør eller et specialfirma antager medarbejdere til at udføre arbejdet.

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

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

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

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

Stk. 2.
Underentreprise forhold

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

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

På opfordring fra Dansk El-Forbund oplyses det, om ovenstående betingelse er indført i underentrepriseaftalen. Dansk El-Forbund kan endvidere i det enkelte entrepriseforhold få oplyst navn og CVR-nr. på den/de enkelte underentrepreneører, og om muligt hvilken overenskomst der eventuelt er gældende for underentrepreneøren.
Såfremt Dansk El-Forbund konstaterer, at bestemmelsen forsøges omgået, tages dette op i det i punkt 8.4 nævnte udvalg.

**Stk. 3.**

**Ansættelseskodeks**

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

**Stk. 4.**

**Social dumping**

Parterne har nedsat et udvalg til løbende at overvåge og drøfte anvendelsen af udenlandsk arbejdskraft i elbranchen. Der er udarbejdet et kommissorium for udvalget, som sikrer opfølgning på de foranstående bestemmelser (se Bilag 17).

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

Overenskomstparterne anerkender behovet for, at udenlandske virksomheder får en god introduktion til det danske arbejdsmarked og til “den danske model”. Der er derfor enighed om at tilbyde et fælles informationsmøde til udenlandske virksomheder og deres medarbejdere – gerne inden de påbegynder arbejdet i Danmark.

Hvor det er muligt, kan mødet holdes på pladsen. I modsat fald sørger en af parterne for egnede lokaler.

Denne aftale afskæer dog ikke overenskomstparterne fra at holde møder med hver sin part.

Anmærkning: Parterne er enige om at revidere Bilag 17 på baggrund af overenskomstfornyelsen.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 13. marts 2017

[Signature]

Dansk El-Forbund

[Signature]

Arbejdsgiverne
Overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat

om

Tillidsrepræsentantens adgang til afklaring af underentreprenørers overenskomstforhold

Som nyt §2, stk. 6. 2 indsættes følgende tekst:

Tillidsrepræsentantens adgang til afklaring af under-entreprenørers overenskomstforhold

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om underentreprise, og om underentreprenørens overenskomstforhold, kan tillidsrepræsentanten på Arbejdsgervernes medlemsvirksomhed anmode om at få oplysninger fra medlemsvirksomheden om underentreprenører/udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde omfattet af EI-installationsoverenskomsten for medlemsvirksomheden, som naturligt kunne udføres af egne medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til, at en eller flere udefrakommende virksomheder udfører sådant arbejde for Arbejdsgervernes medlemsvirksomhed.

3. Hvis tillidsrepræsentanten efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat ikke mener at være fuldt orienteret om underentreprenørens overenskomstforhold, kan sagen viderebefordres til et møde i henhold til Bilag 17. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.


5. Et afklarende møde skal i henhold til Bilag 17 afholdes hurtigst muligt efter modtagelse af begæringen hos Arbejdsgerverne. Mødet afholdes på Arbejdsgervernes medlemsvirksomhed, medmindre andet aftales imellem parterne.

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:
   • Underentreprenørens navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer
   • Navnet på Arbejdsgervernes medlemsvirksomheds kontaktperson hos underentreprenøren
   • Beskrivelse af underentreprenørens opgaver i Arbejdsgervernes medlemsvirksomhed og den forventede tidsplan for deres løsning
   • Beskrivelse af Arbejdsgervernes medlemsvirksomheds eventuelle ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for underentreprenørens medarbejdere
Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017.

København, den 13. marts 2017

Dansk El-Forbund

Arbejdsgiverne