



El-fagets Funktionæroverenskomst 2023-2025

Indholdsfortegnelse

§ 1 – Overenskomstens område	4
§ 2 – Nyoptagne virksomheder	4
§ 3 – Lønbestemmelser.....	6
§ 4 – Pension	7
§ 5 – Sociale ansættelser	9
§ 6 – Beregning af løn for brudte måneder	9
§ 7 – Deltidsbeskæftigelse	10
§ 8 – Arbejdstid	10
§ 9 – Flexibel arbejdstid	11
§ 10 – Overarbejde	11
§ 11 – Seniorordning.....	12
§ 12 – Ferie og frihed	14
§ 13 – Feriefridage og fritvalgsordning.....	15
§ 14 – Barselsfravær	16
§ 15 – Børns sygdom.....	17
§ 16 - Kontrakt.....	18
§ 17 – Afskedigelse	19
§ 18 – Tillidsrepræsentanter	19
§ 19 – Tillidsrepræsentantens opgaver	20
§ 20 – Afskedigelse af tillidsrepræsentant	22
§ 21 – Regler for behandling af uoverensstemmelser	22
§ 22 – Lokalaftaler	23
§ 23 – Kompetenceudvikling.....	24
§ 24 – Samarbejde	25
§ 25 – Konfliktregler	25
§ 26 – Overenskomstmæssige arbejdskonflikter.....	25
§ 27 – Overenskomstens varighed	26

Protokollat 1 om kompetenceudviklingsfond	27
Protokollat 2 om løn	28
Protokollat 3 vedrørende afskedigelse af medarbejdere	28
Protokollat 4 om EU-implementering	28
Protokollat 5 om ansættelsesbeviser	28
Protokollat 6 om tilrettelæggelse af arbejdstiden	29
Protokollat 7 om offshore.....	31
Protokollat 8 om arbejde på ikke kystnære havvindmøller og udvalgsarbejde om løn- og ansættelsesvilkår for offshore-vind	31
Protokollat 9 vedrørende Rådighedstjeneste	33
Protokollat 10 om faglig opdatering af tillidsrepræsentanter	33
Protokollat 11 om elektroniske dokumenter og digitalisering	34
Protokollat 12 om LO/DA Udviklingsfonden	34
Protokollat 13 vedr. omkostninger ved firmapensionsordninger	34
Protokollat 14 om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten samt udvidet adgang til uddannelses- og samarbejdsprogram	35
Protokollat 15 om organisationsaftale om tillidsrepræsentanters ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder	35
Protokollat 16 om udvalgsarbejde om databeskyttelse	36
Protokollat 17 om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde	36
Protokollat 18 om anbefaling om øget screening af natarbejdere	37
Protokollat 19 om overvågning af natarbejde	37
Protokollat 20 om gravides natarbejde.....	37
Protokollat 21 om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde	38
Protokollat 22 om organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse.....	38
Protokollat 23 om skift af pensionsleverandør	38
Protokollat 24 om forhandling af funktionæroverenskomster	39
Protokollat 25 om bekræftelse af eksisterende samarbejde om arbejdsmiljø	39
Bilag 1 - Barselsfravær	41
Bilag 2 - Pensionssatser og forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov	42

Bilag 3 - Databeskyttelse	42
Bilag 4 – Den grønne omstilling	42
Bilag 5 – Arbejds miljørepræsentanters forhold	43
Bilag 6 – Styrket kompetenceudvikling i Elbranchen	43
Bilag 7 – Aftale om ansættelsesbeviser	44
Bilag 8 - Ansættelsesbevis	45

El-fagets Funktionæroverenskomst

mellem

TEKNIQ Arbejdsgiverne

og

Dansk El-Forbund

§ 1 – Overenskomstens område

Stk. 1

Denne overenskomst omfatter medarbejdere med erhvervsuddannelse som elektriker eller anden elteknisk erhvervsuddannelse som højeste uddannelsesniveau, der i overvejende grad arbejder inden for Dansk El-Forbunds og TEKNIQ Arbejdsgivernes uddannelsesområde med teknisk bistandsydelse inden for Funktionærlovens dækningsområde. Endvidere omfattes elektrikere med en kort videre gående uddannelse/akademiuddannelse, som udfører sådant arbejde.

Overenskomsten omfatter ikke medarbejdere, der i overvejende grad udfører arbejde, som forudsætter et højere uddannelsesniveau end erhvervsuddannelse, ligesom ledere ikke er omfattet.

Stk. 2

I tvivlstilfælde om, hvorvidt en lønmodtager er omfattet af denne overenskomst, afgøres spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 21.

Stk. 3

Såfremt Dansk El-Forbund begærer forhandlinger, skal forbundet oplyse TEKNIQ Arbejdsgiverne navnene på medarbejdere, der i den pågældende virksomhed ønskes forhandlinger om.

Hvis arbejdsgiveren mener, at en eller flere af de af forbundet anførte personer ikke er omfattet af denne overenskomst, skal arbejdsgiveren gøre indsigelser over for forbundet i løbet af en måned fra forhandlingsbegæringens modtagelse.

Stk. 4

Reglerne i Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne ved faglig voldgift.

Stk. 5

I tilfælde, hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 2 – Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Er der mellem på den ene side Dansk El-Forbund og på den anden side en virksomhed, der indmelder sig i TEKNIQ Arbejdsgiverne, indgået overenskomst, kan Dansk El-Forbund eller TEKNIQ Arbejdsgiverne begære tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Tilpasningsforhandlingerne skal være afsluttet senest 2 måneder efter det tidspunkt, TEKNIQ Arbejdsgiverne har meddelt Dansk EI-Forbund om medlemsoptagelsen.

Lokalaftaler – der indgår i forbindelse med tilpasningsforhandlinger – vil efter den hidtidige overenskomsts udløb være omfattet af § 22 i nærværende overenskomst.

Øvrige lokalaftaler vil fra begyndelsen være omfattet af § 22 i nærværende overenskomst.

Såfremt der ikke af overenskomtparterne tages initiativ til tilpasningsforhandlinger, vil nærværende overenskomst fra 2-månedersfristens udløb være gældende i sin helhed.

Virksomheder, der ved deres optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne ingen overenskomst eller lokalaftale har med Dansk EI-Forbund, omfattes af nærværende overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 2 Konvertering af nye fritvalgsbidrag og optrapning af bidrag til fritvalgsordningen

1. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgsordning efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgsordning eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 13, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen § 13, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag Fritvalgsordningen efter § 13, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 13, stk. 1,
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Dansk EI-Forbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen

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

5. En eventuel fritvalgsordning eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgsordningen.
6. Såfremt der indgår en optrapningsordning, skal der udstedes et tillæg til medarbejdernes ansættelseskontrakt, som beskriver optrapningsordningens indvirkning på lønnen. Dette gælder ligeledes for optrapningsordning vedrørende pension.

Stk. 3 Optrapning af pensionsbidrag

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

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

- 1) Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- 2) Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.
- 3) Senest efter 3 år skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Stk. 4 Optrapning af bidrag til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til Elinstallationsbranchens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 19, stk. 8, fastsættes således:

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

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

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

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

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

§ 3 – Lønbestemmelser*Stk. 1*

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen uden indblanding fra organisationerne eller deres medlemmers side.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og det dermed forbundne ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn.

Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker ved individuel lønforhandling en gang om året. Reguleringstidspunktet kan være det samme som for øvrige funktionærer ansat på virksomheden. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgsordningen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

§ 3-4

Stk. 4

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 22.

Stk. 5

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 3, stk. 1 og 3, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 6

En af overenskomsten omfattet medarbejder er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Dansk EI-Forbund berettiget til at kræve forhandling med TEKNIQ Arbejdsgiverne på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 7

Uoverensstemmelser om lønforhold kan i sidste instans kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Stk. 8

Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Særlig vedrørende lærlinge

Stk. 9

Lærlinge og elever under uddannelse til elektriker følger de i Elektrikeroverenskomstens § 17 anførte bestemmelser.

§ 4 – Pension

Stk. 1

Medarbejdere skal omfattes af enten PensionDanmark eller PFF Pension For Funktionærer, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Medarbejderen skal være fyldt 18 år,
- 2) medarbejderen må ikke have opnået folkepensionsalder,
- 3) medarbejderen skal have mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten eller tilsvarende overenskomst, og
- 4) medarbejderen skal opfylde de mellem overenskomstparterne aftalte betingelser for at kunne opnå forsikringsdækning og modtage forsikringsydelse.

Stk. 2

Virksomheder, der bliver omfattet af denne overenskomst, gives en frist på 1 måned fra indmeldelsen i TEKNIQ Arbejdsgiverne eller ønsket om overenskomst fremsættes, inden for hvilken virksomheden frit kan afgøre, om omfattede medarbejdere skal tilmeldes PensionDanmark eller PFF Pension For Funktionærer.

- 1) Virksomheden kan efterfølgende vælge at flytte pensionsordningen fra PensionDanmark til PFF Pension For Funktionærer eller omvendt. Dette skal meddeles til såvel det afgivende som det modtagende selskab senest 1 måned før overflytningen.
- 2) Bestemmelsen gælder alle virksomheder, der er/bliver omfattet af overenskomsten. Der kan kun skiftes en gang i overenskomstperioden.

- 3)
- a. *"For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, og som fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, har mulighed for at vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.
Såfremt der kan opretholdes forsikringsordninger efter overgang til alderspension, kan den ansatte vælge at fortsætte betaling af bidrag til disse forsikringsordninger."*
 - b. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter opnåelse af folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, hvorvidt beløbet forsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til medarbejderen som løn.
 - c. Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, skal ikke have oprettet en sådan, medmindre dette ønskes. Til disse medarbejdere udbetales arbejdsgiverens pensionsbidrag som ferieberettiget tillæg. Efter medarbejderens ønske kan arbejdsgiverbidraget i stedet indsættes på en eksisterende pensionsordning.
 - d. Medarbejdere fyldt 60 år eller derover kan (såfremt det er muligt) vælge at lade pensionsbidraget (arbejdsgiverbidraget og egetbidraget) udbetale som almindelig løn i stedet for indbetaling på pensionsordningen. Dette forudsætter endvidere, at såfremt der skal indbetales en del af pensionsbidraget for at bibeholde de til pensionsordningen tilknyttede forsikringsordninger, så indbetales den fornødne del af pensionsbidraget hertil.

En medarbejder, som overflyttes til overenskomsten fra en timelønsansættelse, kan bevare sin pensionsordning i PensionDanmark.

Stk. 3

Reglerne for pensionssatser til og med 31. maj 2023, samt det forhøjede pensionsbidrag under orlov for børn født, eller modtaget, til og med 30. juni 2023, findes i Bilag 2.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige løn og betales månedsvis i forbindelse med sædvanlig lønafregning. Herunder indgår ferietillæg i beregningsgrundlaget. I overenskomstperioden udgør det samlede pensionsbidrag i alt 12,0 pct. Pr. 1. juni 2023 udgør arbejdsgiverbidraget 10 pct. og lønmodtagerbidraget 2 pct. heraf.

For børn født eller modtaget den 1. juli 2023, eller senere, indbetales under de 10 ugers orlov efter § 14, stk. 2, et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt. Dette ekstra bidrag udgør:

	Arbejdsgiverbidrag Kroner pr. måned	Lønmodtagerbidrag Kroner pr. måned	Samlet bidrag Kroner pr. måned
For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere:	2.957	592	3.549
For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag			

Stk. 4

Eksisterende og kommende firmapensionsordninger, som omfatter hele den af denne overenskomst dækkede medarbejdergruppe, kan træde i stedet for PensionDanmark og/eller PFF Pension For Funktionærer på følgende betingelser:

§ 4-5-6-7

- 1) Ordningen skal til stadighed mindst svare til PensionDanmark eller PFF Pension For Funktionærer. Der skal senest 12 måneder efter tiltræden til overenskomsten foreligge indeståelseserklæring.
- 2) Bidraget til ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaftale bidrag.
- 3) I forbindelse med firmapensionsordninger, som indgås efter 1. marts 2017, skal pensionsleverandøren indestå for, at ordningen til enhver tid lever op til ovennævnte. Eventuelt skift af pensionsleverandør skal være omkostningsneutralt for medarbejderen, og skiftet kan finde sted 12 måneder efter at indeståelseserklæringen er afgivet, medmindre andet aftales, og
- 4) omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de i PFF Pension For Funktionærer gældende.

Stk. 5

Ændres grundlaget for PFF Pension For Funktionærer væsentligt, kan ordningen opsiges til bortfald med 3 måneders varsel, hvis medarbejderne på anden vis sikres vilkår, der mindst svarer til PFF Pension For Funktionærer.

Stk. 6

For medarbejdere med mindre end 8 timers beskæftigelse pr. uge kan der i stedet for PFF Pension For Funktionærer aftales, at der alene etableres en opsparingsordning. Pensionsbidraget er uændret. For efterlønsmodtagere med mindre end 400 timers arbejdstid pr. år kan arbejdsgiveren aftale særlige pensionsvilkår med medarbejderen. Det er således frivilligt for den pågældende at deltage i pensionsordningen.

Stk. 7

Vedrørende pension til medarbejdere i flexjob kan pension efter ønske fra medarbejderen indbetales til et af medarbejderen valgt pensionselskab.

Stk. 8

For virksomheder, der bliver omfattet af overenskomsten, gælder følgende bestemmelse: Såfremt det kan dokumenteres, at der forud for overenskomstdækningen er aftalt en brutto-månedsløn, som indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, kan det samlede overenskomstmæssige pensionsbidrag modregnes helt eller delvist i lønnen, i det omfang der beløbsmæssigt er dækning herfor i den indgående bruttolønsaftale.

§ 5 – Sociale ansættelser

Ved forringet arbejdsevne på grund af sygdom eller invaliditet kan den pågældende medarbejder og virksomheden indgå aftale om at fravige overenskomstmæssige bestemmelser.

§ 6 – Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne ved fuld tid som 1 divideret med 160,33 af fuldtidsmånedslønnen gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage, i det omfang disse falder på medarbejderens normale arbejdsdag.

Stk. 2

Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes fradraget i medarbejderens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.

Stk. 3

For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 7 – Deltidsbeskæftigelse*Stk. 1*

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 2

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.

Stk. 3

Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 10, som for øvrige medarbejdere, medmindre der foreligger anden aftale.

Stk. 4

Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

§ 8 – Arbejdstid*Stk. 1*

Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

Stk. 3

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

Stk. 4

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede medarbejders ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5-dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.

Stk. 5

Efter aftale kan der etableres weekendarbejde.

Stk. 6

Der kan aftales flekstid.

Stk. 7

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

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

§ 9 – Flexibel arbejdstid

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

Den varierende ugentlige arbejdstid skal varsles med mindst 5 arbejdsdage.

Stk. 5

Placeres arbejdstiden eller dele heraf uden for tidsrummet kl. 06:00 og kl. 17:00, betales timeløn plus 35 pct. for disse timer.

Stk. 6

Placeres arbejdstiden eller dele heraf på lørdage efter kl. 13:00, søndags- og/eller søgnehelligdagsdøgn, betales timeløn plus 60 pct. for disse timer.

Stk. 7

Ved arbejde ud over den varslede arbejdstid betales overtidstillæg i henhold til § 10, stk. 2.

Stk. 8

Spørgsmål om indførelse af fleksibel arbejdstid kan, såfremt en af de lokale parter ønsker det, gøres til genstand for et forhandlingsmøde med deltagelse af overenskomstens parter, der træffer endelig beslutning i sagen.

§ 10 – Overarbejde

Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 8, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

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

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

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

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

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbunds funktionæroverenskomsts øvrige regler ikke påvirkes af mulighederne for at varsle systematisk overarbejde.

Stk. 2

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i §§ 7 og 8 sammenholdt med stk. 5 og stk. 7 nedenfor, betales timeløn plus 50 pct. for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 pct. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 pct. for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 pct. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 pct.

Stk. 3

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.

Stk. 4

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Stk. 5

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

Ved almindeligt forefaldende overarbejde forstås konkret opstået overarbejde af mere tilfældig karakter og begrænset varighed.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Stk. 6

Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med en time, og tillægget for overarbejde udbetales.

Stk. 7

Der kan ved lønfastsættelsen indgå aftale om funktionsløn/jobløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling. Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt efter overenskomstens § 21.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomtparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen. **Stk. 8**

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen 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.

§ 11 – Seniorordning**Stk. 1**

Overenskomtparterne er enige om, at den enkelte medarbejder kan vælge at indgå aftale om seniorordning. Ved en årlig samtale drøftes det, hvordan seniorårene bedst gennemføres for medarbejderen. Medarbejderen har ret til at holde 32 seniorfridage pr. kalenderår. I det omfang

§ 11

der kan finansieres flere dage som følge af forøget opsparing på fritvalgskontoen, kan dette aftales med virksomheden. Medmindre andet aftales, skal seniorfridagene holdes som hele dage.

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

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

Stk. 2

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

Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 4, stk. 3, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

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

- Det konverterede pensionsbidrag opspares løbende på fritvalgskontoen til dækning af den aftalte arbejdstidsreduktion.
- Ved afholdelse af frihed efter senioraftalen afkortes lønnen tilsvarende, og der udbetales i stedet et beløb fra fritvalgskontoen.
- Ved afholdelse af en hel seniorfridag udbetales der et beløb svarende til en dagløn med 7,4 timer pr. dag. Udbetalingen kan dog aldrig overstige det til enhver tid opsparede beløb.

Fritvalgskontoen behandles i øvrigt efter overenskomstens § 13.

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

- Arbejdstid

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

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

§ 12 – Ferie og frihed

Stk. 1

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 2

Der udbetales et ferietillæg på 1 pct. af den løn, der er indtjent i ferieåret/optjeningsåret, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 3.

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

Ferietillægget kan udbetales forud for eller samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned.

I det omfang der er udbetalt ferietillæg for ikke-afholdt ferie, kan dette kræves modregnet ved fratræden.

Stk. 3

Afholdelse af ferie i timer

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

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

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

Stk. 4

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 13

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, der modtager feriegodtgørelse iht. Ferielovens § 16, stk.3, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

Fratræden

Opsiger en medarbejder sin stilling i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriegodtgørelse.

Afskediger virksomheden medarbejderen, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden sin fratræden.

Misligholder medarbejderen væsentlig sit ansættelsesforhold, vil virksomheden kunne modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens krav på udestående løn og feriegodtgørelse svarende til den ferie, der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Ophæver eller opsiger medarbejderen sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Pension af feriegodtgørelse

Pensionsberegning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning sker i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 5

Overførsel af ferie

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres eller medarbejderen har ret til overførsel af feriedage til næste ferieår iht. Ferieloven kan medarbejderne og arbejdsgiveren aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 2+ dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Stk. 6

TEKNIQ Arbejdsgiverne afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

§ 13 – Feriefridage og fritvalgsordning

Stk. 1

Der oprettes for alle medarbejdere under nærværende overenskomst en fritvalgskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører en procentsats af den ferieberettigede løn. Satserne indeholder feriegodtgørelse.

	Feriefridage	Fritvalgsordning	Feriefridags/fritvalgsopsparing i alt
1. marts 2022	2,5 %	7,0 %	9,5 %
1. marts 2024	2,5 %	9,0 %	11,5 %

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens fritvalgskonto 7,0 pct. af den ferieberettigede løn (Fritvalgsordningen), som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg, jf. ovenstående skema.

Dette bidrag reguleres pr. 1. marts 2024 til 9 %

2. Det kan aftales med den enkelte medarbejder, at bidraget kan udbetales løbende sammen med lønnen, dog maksimalt 3 %, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er dog en forudsætning, at virksomheden kan dokumentere, at der har været dialog om den løbende udbetaling.

Stk. 2

Ved afholdelse af en feriefri dag udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 6.

På samme måde kan der udbetales ved afholdelse af børneomsorgsdag, jf. § 15, såfremt medarbejderen ønsker det.

Stk. 3

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

Stk. 4

Feriefri dagene placeres efter aftale eller varsles efter Ferielovens regler om restferie. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Feriefridage omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår end 5.

Stk. 5

Medmindre andet er aftalt lokalt, udbetales indestående på kontoen 2 gange årligt henholdsvis i juni og i december.

Den enkelte medarbejders konto for feriefridage og fritvalgsordning opgøres forud for de 2 årlige udbetalinger. Den enkelte medarbejder kan inden den 31. maj henholdsvis 30. november fremsætte ønske om, at det indestående beløb – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Såfremt en medarbejder fratræder, afregnes kontoen sammen med sidste lønudbetaling.

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Stk. 6

Grundlovsdag og den 24. december er hele fridage med løn.

§ 14 – Barselsfravær

Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i Bilag 1.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1

Betingelserne for at oppebære løn efter denne bestemmelse er:

1. At medarbejderen, på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og
2. at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Lønnen der betales efter denne bestemmelse, svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til den sædvanlige timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Stk. 2

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejderen løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3

Ligeledes betales der i indtil 2 uger løn til den anden forælder i forbindelse med fødslen eller modtagelsen af barnet (før fædreorlov).

Stk. 4

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 2, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

De 24 uger skal afholdes inden for 46 uger efter fødslen.

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

De samme regler gælder for adoptanter.

Stk. 5

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 22.

Stk. 7

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

§ 15 – Børns sygdom

Stk. 1

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes 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 fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Virksomheden kan kræve dokumentation i form af tro- og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et a conto-beløb svarende til en dagløn fra sin fritvalgskonto.

Medarbejderen skal give meddelelse til arbejdsgiver efter gældende retningslinjer som ved egen sygdom.

Stk. 2

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Tilsvarende gælder, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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.

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

Stk. 3

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. § 13, stk. 1, i det omfang der er dækning på kontoen.

Stk. 4

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

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et a conto-beløb fra sin fritvalgskonto.

§ 16 - Kontrakt

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved kontrakt eller ansættelsesbrev. Det anbefales, at der anvendes den af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund godkendte ansættelseskontrakt.

Parterne er enige om, at protokollat om ansættelsesbeviser skal forstås således, at en arbejdsgiver ikke kan pålægges at udrede en godtgørelse, såfremt denne inden for de i protokollatet nævnte tidsfrister har udstedt ansættelsesbevis, der opfylder protokollatets krav.

Den af parterne udarbejdede ansættelseskontrakt er optrykt som bilag til overenskomsten.

§ 17 – Afskedigelse

Stk. 1

Reglerne i Funktionærloven og Hovedaftalen af 1. januar 1993 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

Stk. 2

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

§ 18 – Tillidsrepræsentanter

Stk. 1

I virksomheder, hvor der beskæftiges mindst 5 medarbejdere under overenskomstens område, kan der vælges en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af medarbejdere under 5, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med færre end 5 medarbejdere kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der dog vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og stk. 3 nævnte betingelser er opfyldt.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere, der har været ansat i mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. Opstillingsberettigede til hvervet er alene de, der er medlem af Dansk EI-Forbund. Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i antal af mindst 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Stk. 4

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Dansk EI-Forbund, og af Dansk EI-Forbund meddelt TEKNIQ Arbejdsgiverne. Det påhviler Dansk EI-Forbund at påse, at de i denne §'s stk. 3 anførte betingelser er opfyldt.

Stk. 5

Meddelelse efter stk. 4 skal afgives uden ugrundet ophold og senest 14 dage efter valget.

Stk. 6

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

Stk. 7

Hvis en eller flere faggrupper under FH har valgt tillidsrepræsentant, kan medarbejdere under denne overenskomst, såfremt de ikke opfylder betingelserne for at få valgt tillidsrepræsentant, i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

§ 19 – Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet, hvorfor der ikke må lægges hindringer i vejen for medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af organisationerne. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, han er valgt blandt, og kan som sådan over for virksomheden, når han efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejderne forhandlet med virksomhedens ledelse.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimelige ansættelser og afskedigelser.

Stk. 4

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig afgørelse i foreliggende tilfælde.

Stk. 5

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Stk. 6

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

Stk. 7

Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.

Stk. 8

Fremtidige og nuværende tillidsrepræsentanter tilbydes et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb hurtigst muligt og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

For så vidt angår faglig opdatering henvises til protokollat herom.

Stk. 9

Tillidsrepræsentanter valgt under nærværende overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende en gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Parterne er enige om, at vederlaget til tillidsrepræsentanter, jf. overenskomsten mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund § 19, stk. 8, pr. 1. april 2017 udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

Bestemmelsen træder i kraft den 1. april 2017.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.

Til finansiering af nævnte aktiviteter og vederlag er Elinstallationsbranchens Uddannelses og Samarbejdsfond etableret mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund

Bidrag til TEKNIQ Arbejdsgivernes og Dansk EI-Forbunds Uddannelses- og Samarbejdsfond udgør følgende beløb:

Pr. 1. marts 2020 betales 65 øre pr. time.

Pr. 1. juli 2023 betales 75 øre. pr. time.

Fondens formue anvendes primært til uddannelses- og samarbejdsaktiviteter for tillidsrepræsentanter. Fondens bestyrelse bemyndiges til at træffe afgørelse om anvendelse af midler til andre uddannelsesaktiviteter.

Stk. 10

På anmodning fra tillidsrepræsentanten eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

§ 20 – Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 17, skal vedkommende rette henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

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

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden den har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

Stk. 3

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 4

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Stk. 5

Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet uden forudgående aftale, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse.

§ 21 – Regler for behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.

Stk. 2

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingsmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være senest den 15. arbejdsdag efter modtagelse af mæglingsbegæringen og mødet finde sted senest en måned herefter.

Stk. 3

Såfremt der på mæglingsmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter fra TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund. Begæring herom skal, i mangel af anden aftale, være den modstående organisation i hænde senest den 20. arbejdsdag efter mæglingsmødets afholdelse.

§ 22-23

Organisationsmødet afholdes i København hurtigst muligt og senest den 10. arbejdsdag efter begæringens modtagelse.

Stk. 4

Opnås der ikke ved mægling/mødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes senest den 15. arbejdsdag efter resultatløs forhandling ved sidste instans i henhold til stk. 1-3.

Stk. 5

Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

§ 22 – Lokalaftaler

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Stk. 3

Overenskomstfravigende lokalaftaler

I tilfælde af at lokalaftalen fraviger overenskomsten, for så vidt angår §§ 7, 8, 9, 10, samt reglerne om hviletid og friperiode ved offshore arbejde (se protokollat 7 herom), kan en sådan indgås med en tillidsrepræsentant.

Stk. 4

Såfremt der på virksomheden ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal sådanne lokale aftaler underskrives af alle medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 5

Lokalaftaler og kutymemæssige ordninger kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 6

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 5 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mægling/møde eller organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i denne bestemmelses stk. 3 angivne opsigelsesfrister.

Stk. 7

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

Stk. 8

Medfører indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. væsentlige ændringer af medarbejderens ansættelsesvilkår, skal ændringerne varsles med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsler, såfremt vilkårene for én eller flere af medarbejderne er blevet gjort til et individuelt ansættelsesvilkår.

§ 23 – Kompetenceudvikling

Stk. 1

Medarbejderne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedernes og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og medarbejder og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse samt læring-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren, i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 2

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder, jf. stk. 1, efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af medarbejdere.

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden, medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Stk. 3

Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelsen i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

Stk. 4

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Stk. 5

Medarbejdere, der har været ansat i en virksomhed i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre forhold beroende på virksomheden, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst udgøre 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren, i det omfang udgifterne ikke kan dækkes af det offentlige eller fra anden side. Hvis kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

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

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

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

Stk. 6

Hvis en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

Stk. 7

For at fremme mulighederne for løbende kompetenceudvikling er der etableret en Kompetenceudviklingsfond. I øvrigt henvises til Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund.

§ 24 – Samarbejde

Stk. 1

Til formidling af et godt samarbejde mellem virksomheden og medarbejderen bør der være sådanne kontakter, at der gives mulighed for gensidig orientering og information om virksomhedens og medarbejderens situation. Denne orientering og information skal gives på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Information er nødvendig for, at de ansatte aktivt kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationspligt.

Stk. 2

I øvrigt henvises til Samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark

§ 25 – Konfliktregler

Der henvises til Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

§ 26 – Overenskomstmæssige arbejdskonflikter

Under overenskomstmæssige arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og arbejdere udfører medarbejderne efter nærværende overenskomst det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er medarbejderne efter nærværende overenskomst dog pligtige at være behjælpelige med at redde disse værdier.

§ 27 – Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2023.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

Glostrup, den 19. marts 2023

For TEKNIQ Arbejdsgiverne

For Dansk EI-Forbund

Henrik Fugmann

Benny Yssing

Protokollat 1 om kompetenceudviklingsfond

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

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en kompetenceudviklingsfond for medarbejdere inden for Dansk EI-Forbunds område.

Formål

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejderens kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i medarbejderens kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til at deltage i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund

Overenskomstparterne etablerer et sameje, som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden 1. oktober 2007

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Medmindre andet aftales, gælder følgende for bestyrelsens virke, at posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

Parterne er enige om, at der kan ydes delvis dækning til:

- Medarbejderens selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejderens løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.
- Aftalt efteruddannelse, herunder akademiuddannelser. Efter fondsbestyrelsens beslutning kan der ydes helt eller delvist tilskud til dækning af teknikerens sædvanlige løn (med fradrag af eventuel offentlig støtte, som tilfalder virksomheden), kursusgebyrer og eventuelle transportomkostninger.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at fonden etableres og administreres i samarbejde med øvrige kompetenceudviklingsfonde på TEKNIQ Arbejdsgivernes område.

Indbetaling til fonden

Virksomhederne indbetaler årligt 520,- kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

Protokollat 2 om løn

I forbindelse med overenskomstindgåelsen er der ved forhandlingerne vedrørende § 3, stk. 5, mellem parterne konstateret enighed om, at begrebet "som helhed taget" ikke betyder, at der i alle tilfælde refereres til samtlige funktionærer, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Protokollat 3 vedrørende afskedigelse af medarbejdere

Parterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse med kort varsel fra medarbejdere i opsagt stilling i situationer, hvor dette sker, for at medarbejderen kan tiltræde en ny stilling.

Protokollat 4 om EU-implementering

Parterne er enige om løbende at gennemgå relevante EU-direktiver i overenskomstperioden med henblik på implementering.

Protokollat 5 om ansættelsesbeviser

1.

Anmærkning:

Henvisningen til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.

2.

a. Der henvises til aftale om ansættelsesbeviser optrykt som bilag 8

Ansættelsesbeviset skal mindst indeholde samme oplysninger som fremhævet i ansættelsesbeviset optrykt som bilag til dette protokollat. Det anbefales af Dansk EI-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne, at vedlagte ansættelsesbevis anvendes.

b.

Dansk EI-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne er enige om, at den mellem parterne gældende EL-Fagets Funktionæroverenskomst ikke omfatter arbejde i udlandet, herunder Grønland og Færøerne.

Medarbejdere, der udstationeres i udlandet i mere end fire på hinanden følgende uger, skal forud for afrejsen ud over de i litra a, omtalte oplysninger have meddelelse om:

- a) Det/de lande arbejdet udføres i.
- b) Arbejdstid.
- c) Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
- d) Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst). Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.
- e) Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsesforholdet i Danmark.
- f) Om der er taget skridt til at få udstedt arbejdstilladelse, opholdstilladelse og EU-attester om social sikring i forbindelse med udstationering.
- g) Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstationeringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.

Stk. 2.

Arbejdsgiver skal informere skriftligt om ændringer i oplysninger efter litra a og b hurtigst muligt og senest på dagen, hvor ændringen træder i kraft. Dette gælder dog ikke ændringer, der blot afspejler en ændring i love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser, som ansættelsesaftalen henviser til. Ændringer i kollektiv overenskomst gælder dog i det omfang, der måtte være truffet individuel aftale om, at den kollektive aftale regulerer rejsearbejde.

Udleveres de under litra b nævnte oplysninger ikke, eller oplyses der ikke om ændringer hertil indenfor den i loven fastsatte frist, skal dette påtales skriftligt af medarbejderne overfor arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke rettet inden en uge efter modtagelsen, kan Dansk EI-Forbund rejse sagen overfor TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Hvis mangler ved det udleverede ikke er rettet inden en uge efter, at TEKNIQ Arbejdsgiverne har modtaget påtalen, kan arbejdsgiveren pålægges at betale en godtgørelse.

Anmærkning:

Ovenstående fravigelse af ansættelsesbevisloven vil fortsat være gældende efter implementeringen af arbejdsvilkårsdirektivet i den danske lovgivning, og fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, vil henvisningen til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, ændres til den tilsvarende bestemmelse i den kommende implementeringslov.

Protokollat 6 om tilrettelæggelse af arbejdstiden

Ved nærværende aftale, den mellem parterne gældende overenskomst, samt gældende lov om arbejdsmiljø, implementerer nedenstående overenskomstparter Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

§ 1 Definitioner

Natperiode

Natperioden kan aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet kl. 00.00 og kl. 05.00.

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

Natarbejder

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

§ 2 Pauser

Placering af pauser aftales lokalt.

En medarbejder, der har en daglig arbejdstid på mere end 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang, at formålet med pausen er tilgodeset.

§ 3 Den maksimale ugentlige arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde inden for en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter, jf. Arbejds miljølovens § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer i løbet af en periode på 24 timer.

§ 5 Helbreds kontrol ved overgang til natarbejde

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden overgangen til natarbejde, og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år. Helbreds kontrollen skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

Natarbejdere, der lider af helbreds problemer, der påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

§ 6 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højest tre nattevagter i træk
- Højest 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året.
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden § 5.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten *ikke* er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig risikovurdering rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan.

Protokollat 7 om offshore

I henhold til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v., kan det bestemmes, at

1. Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang nedsættes til 8 timer.
2. Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom.
Uforudsete forlængelser (force majeure o.lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.
3. Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.

Protokollat 8 om arbejde på ikke kystnære havvindmøller og udvalgsarbejde om løn- og ansættelsesvilkår for offshore-vind

8. a Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan fravige EL-Fagets Funktionæroverenskomst (og hvis ingen tillidsrepræsentant findes, så kan denne aftale indgås med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen jf. § 22, stk. 2) således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kyst- nære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

Lokalaftalen skal indeholde stillingtagen til arbejds- og friperioder. Der kan eventuelt tages udgangspunkt i Elektrikeroverenskomstens Bilag 22 om arbejde offshore, pkt. 2.0.

8. b Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant fravige EI-Fagets Funktionæroverenskomst (og hvis ingen tillidsrepræsentant findes, så kan denne aftale indgås med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen jf. § 22, stk. 2) således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kyst- nære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere der hovedsageligt arbejder på land kan ikke omfattes af ovenstående.

Arbejdstilsynets godkendelse

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

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

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

På den baggrund indsættes der i stedet for ovenstående bestemmelse efter protokollat om offshore et protokollat om arbejde på ikke kystnære havvindmøller, således:

”Arbejde på ikke kystnære havvindmøller

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant, for arbejde på ikke kystnære havvindmøller, ved indgåelse af lokalaftale, fravige EI-fagets Funktionæroverenskomst således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Såfremt der ingen tillidsrepræsentant er valgt, kan lokalaftalen indgås i henhold til § 22, stk. 2.

Lokalaftalen skal indeholde stillingtagen til arbejds- og friperioder. Der kan eventuelt tages udgangspunkt i Elektrikeroverenskomstens bilag 22 om arbejde offshore, pkt. 2.0.”

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

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et hurtigt arbejdende udvalg, der inddrager repræsentanter fra branchen, med henblik på udarbejdelse af en rammeaftale om løn- og ansættelsesvilkår for offshore-vind.

Protokollat 9 vedrørende Rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til 'Protokollat om EU's arbejdstidsdirektiv' og § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 indgået en rammeaftale, der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Overenskomstparterne er enige i, at hvor der i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn – kapitel 5 – kan indgås aftale mellem 'arbejdsgiverpart' og 'arbejdstagerorganisation', er dette på El-fagets Funktionæroverenskomsts område ensbetydende med 'TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-Forbund.

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste samt udrykning uden for rådighedstjenesten, jfr. § 9, kan den daglige hvileperiode på 11 timer for arbejde, som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk., 1 finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til El-Fagets Funktionæroverenskomsts § 21.

Protokollat 10 om 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 ophøret 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 teknikeren ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har teknikeren ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Elinstallationsbranchens Uddannelses og Samarbejdsfond mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk El-forbund.

Bestemmelserne træder i kraft for tillidsrepræsentanter som ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017.

Protokollat 11 om elektroniske dokumenter og digitalisering

Virksomhed og medarbejder kan med frigørende virkning udveksle dokumenter under eller efter det løbende ansættelsesforhold via de til enhver tid værende gængse digitale postløsninger, der måtte være til rådighed, herunder til den af medarbejderne oplyste private e-mailadresse. Virksomheden fastsætter hvilke løsninger, der kan benyttes, i f.eks. personalehåndbogen. De anvendte digitale løsninger skal sikre en høj integritet af oplysningerne, der udveksles mellem virksomhed og medarbejder.

Protokollat 12 om LO/DA Udviklingsfonden

Bidraget til LO og DA's udviklingsfond forhøjes 1. januar 2022 med 2 øre pr. arbejdstime, jf. Forligsmandens Mæglingsforslag af 27. marts 2020. Det samlede bidrag udgør således fra 1. januar 2022 47 øre pr. præsteret arbejdstime.

Protokollat 13 vedr. omkostninger ved firmapensionsordninger

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes, om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbaserede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode. Forlænget ved OK 2023 for indeværende overenskomstperiode.

Protokollat 14 om udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten samt udvidet adgang til uddannelses- og samarbejdsprogram

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

1. Udvalg

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på EL-Fagets Funktionæroverenskomst.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes opstartet 3. kvartal 2023 og forventes afsluttet inden udgangen af 2. kvartal 2024.

Endvidere er parterne enige om at vurdere behovet for en modernisering af det i 19, stk. 7, nævnte uddannelses- og samarbejdsprogram for nyvalgte tillidsrepræsentanter. Der er enighed om, nyvalgte tillidsrepræsentanter afventer færdiggørelsen af det moderniserede kursus, der forventes at kunne udbydes i Q 1 2024.

Finansieringen sker via Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år, fra 1. marts 2023 der ikke allerede har deltaget i et forløb, har mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode.

Protokollat 15 om organisationsaftale om tillidsrepræsentanternes ret til frihed i forbindelse med indkaldte informationsmøder

I forbindelse med overenskomstfornyelsen 2023 ønsker overenskomstparterne at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til deltagelse i nærmeste informationsmøde (inklusive transporttid) indkaldt af Dansk EI-Forbund, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær gælder frem til urafstemningens afslutning.

Tillidsrepræsentanten har pligt til at underrette arbejdsgiveren om, hvor informationsmødet holdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundene/ afdelinger.

Organisationsaftalen træder i kraft ved organisationsaftalens underskrift.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 16 om udvalgsarbejde om databeskyttelse

Der er organisationerne imellem enighed om at nedsætte et udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra de overenskomstdækkede virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne.

Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedernes pligter til, eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.

Parterne er enige om at afvente det nedsatte udvalg i gennembrudsforliget på mindstebetalingsområdet og basere eget arbejde herpå.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 17 om ny viden om tilrettelæggelse af natarbejde

DI og CO-Industri ønsker yderligere målrettet forskning om, hvordan arbejdstiden kan tilrettelægges mest hensigtsmæssigt inden for industrien under hensyntagen til NFA's anbefalinger.

Parterne er enige om at følge denne forskningsindsats.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 18 om anbefaling om øget screening af natarbejdere

Parterne bakker op om DI og CO-Industris anmodning til regeringen om at sikre, at natarbejdere tilbydes den tilstrækkelige og nødvendige screening for kræftformer relateret til natarbejde.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 19 om overvågning af natarbejde

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der skal undersøge muligheden for at kortlægge omfanget af natarbejde.

Der er endvidere enighed om, at kortlægningen også omfatter de tiltag vedr. NFA's anbefalinger, der er aftalt i forbindelse med OK2023.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 20 om gravides natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder normalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over normalt 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder normalt en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder normalt 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over normalt 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i El-Fagets Funktionæroverenskomst § 14 stk. 1.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over normalt 1 om ugen.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 21 om udvalgsarbejde om uddannelse samt informations- og vejledningsmateriale om natarbejde

Parterne er enige om følgende vedrørende natarbejde:

I overenskomstperioden nedsættes et udvalgsarbejde, der drøfter behovet for fælles aktiviteter, herunder en informationskampagne og vejledningsmateriale om tilrettelæggelse om natarbejde evt. i samarbejde med BFA-BA.

Udvalget skal, evt. i samarbejde med BFA-BA, arbejde med følgende temaer:

- Udarbejdelse af skema til brug ved drøftelsen mellem de lokale parter om, hvorvidt NFA's anbefalinger følges.
- Udarbejdelse af minimumskrav til en risikovurdering, der er rettet mod natarbejde, som ikke lever op til NFA's anbefalinger.
- Drøfte behovet for fælles uddannelsesstilbud rettet mod medarbejdere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt virksomhedsrepræsentanter i virksomheder med natarbejde med fokus på bl.a. organisering af arbejdstid, hviletid, sundhed og helbredsrisici.
- Udarbejdelse af fælles pjece og vejledning om natarbejde.
- Udarbejdelse af minimumskrav til spørgeskema til brug for særlig helbreds kontrol af natarbejdere, der er fyldt 50 år, og udfører natarbejde, der ikke lever op til NFA's anbefalinger.

Til brug for udvalgets arbejde indhentes information fra Arbejdstilsynet om arbejdsulykker ved natarbejde inden for el-området.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 22 om organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaf tale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan Dansk El-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Protokollat 23 om skift af pensionsleverandør

1. Oplysninger ved skift af pensionsleverandør

DIO I og CO-I er enige om at etablere et udvalgsarbejde i overenskomstperioden med henblik på at afsøge muligheden for, at medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst inden skift af pensionsordning får sammenlignelige oplysninger om en eksisterende og en fremtidig pensionsordning, eventuelt i form af et skema/skabelon med udvalgte parametre udarbejdet af overenskomstparterne. Oplysningerne gives af de respektive pensionselskaber og mæglere.

Udvalgets arbejde skal være afsluttet senest den 1. december 2023.

Parterne er enige om at afvente det af DIO I og CO-I nedsatte udvalg.

2. Frist for skift af pensionsleverandør

Hvis der indgås aftale efter pkt. 1, er der enighed om at indføre følgende ændringer i El-fagets Funktionæroverenskomst, § 4, om regler for skift af pensionsleverandør:

I § 4, stk. 4, afsnit 3, afsnit ændres: "12 måneder" til "3 måneder".

3. Ikrafttræden

Såfremt overenskomstparterne opnår enighed om en aftale efter pkt. 1, sættes denne og pkt. 2 i kraft med virkning for den overenskomstperiode, der følger efter aftalen.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 24 om forhandling af funktionæroverenskomster

Organisationerne er enige om, at det vil være hensigtsmæssigt at gennemføre forhandlinger i fællesskab med TL, HK, Dansk Metal og B&R med henblik på fremover at forhandle sammen og ensrette de eksisterende funktionæroverenskomster på TEKNIQ Arbejdsgivernes område.

Glostrup, den 19. marts 2023

Protokollat 25 om bekræftelse af eksisterende samarbejde om arbejdsmiljø

Der er mellem parterne enighed om, at arbejdsmiljøet er et vigtigt element i forbindelse med det daglige arbejde i virksomhederne. Der er ligeledes enighed om, at det gode arbejdsmiljø opnås ved, at ledelse og medarbejdere arbejder sammen om konkrete løsninger og initiativer for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Der blev i 2009 oprettet et udvalg mellem parterne, der via fælles projekter og initiativer har arbejdet aktivt for at styrke virksomhedernes og medarbejdernes samarbejde for, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Udvalget er sammensat paritetisk med en repræsentant fra hver organisation.

Parterne er enige om, at det hidtidige samarbejde i udvalget og de aktiviteter og projekter, der er gennemført, er med til at fremme og fastholde den gode udvikling om arbejdsmiljø og at dette arbejde er vigtigt, også i fremtiden.

Ligeledes er der enighed om, at arbejdet i udvalget udføres i tæt samarbejde med de øvrige fagforbund på TEKNIQ Arbejdsgivernes område for derved til stadighed at styrke arbejdsmiljøet i Industri- og Installationsbrancherne.

Udgifter til aktiviteter og projekter afholdes for så vidt muligt af eksterne midler f.eks. via Branchefællesskabet for Arbejdsmiljø i Bygge- og Anlæg. Hvis dette ikke er muligt, afholdes udgifterne af parterne i fællesskab.

Glostrup, den 19. marts 2023

Bilag 1 - Barselsfravær

For børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:

Stk. 1

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til den sædvanlige timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under "fædreorlov".

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder. Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 13 uger skal afholdes inden for 46 uger efter barnets fødsel.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes forældreorlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

Betalingen er svarende til den løn pågældende ville have oppebåret.

Forældreorlov påbegyndt pr. 1. juli 2020 eller senere:

Med virkning fra 1. juli 2020 yder arbejdsgiveren under samme betingelser fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden

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

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

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

De 16 uger skal holdes inden for 46 uger efter fødslen.

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

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

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

De samme regler gælder for adoptanter.

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

Stk. 4

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Bilag 2 - Pensionssatser og forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

For pensionssatser til og med 31. maj 2023, samt det forhøjede pensionsbidrag for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige løn og betales månedsvis i forbindelse med sædvanlig lønafregning. Herunder indgår ferietillæg i beregningsgrundlaget. I overenskomstperioden udgør det samlede pensionsbidrag i alt 12,0 pct. Heraf udgør arbejdsgiverbidraget 8,0 pct. og lønmodtagerbidraget 4,0 pct. Under de 14 ugers barsels- eller adoptionsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, hvor dette ekstra bidrag udgør:

	Arbejdsgiverbidrag Kroner pr. måned	Lønmodtagerbidrag Kroner pr. måned	Samlet bidrag Kroner pr. måned
Pr. 1. juli 2014	1.360	680	2.040
For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag			

Bilag 3 - Databeskyttelse

Som konsekvens af Mæglingforslaget i 2017, er TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679).

Parterne er enige om, at det skal sikres, at den nuværende praksis mellem parterne for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Bilag 4 – Den grønne omstilling

Den grønne omstilling vil indebære store udfordringer for det danske samfund. EI-branchen har en central rolle i denne udvikling.

Energikilder som olie og naturgas skal erstattes af grøn energi. Energiforbruget skal minimeres og gøres mere fleksibelt. Det kræver moderne installation. Moderne teknik muliggør, at et grønnere og mere effektivt energisystem kan realiseres på en måde, der lever op til såvel økonomi som komfort.

Dansk EI-Forbund og TEKNIQ Arbejdsgiverne vil sammen fortsætte det politiske arbejde med, at den grønne omstilling kommer til at omhandle intelligente installationer, som sikrer en fleksibel, energieffektiv installation med fokus på kundens behov. Den grønneste energi er den energi, som ikke anvendes, og derfor har EI-branchen en hel central rolle i at skubbe på denne dagsorden.

Med udarbejdelsen af Vision 2025 tegnede de 2 organisationer et billede af branchens udfordringer og muligheder i lyset af ny teknologi, bl.a. digitalisering.

De 2 organisationer vil analysere, om denne vision skal tilpasses i lyset af 70% målet – især for at finde svarene på, hvordan vi sikrer, at vi forbliver at være kundens tekniske partner og skaber en EI-branchen på forkant med øget grøn ekspertise, som også er en attraktiv branche at arbejde i, og hvordan vi øger værdiskabelsen for branchen.

EI-branchen skal være klar til at løfte disse opgaver. Det kræver, at de nødvendige kompetencer er til stede. Derfor vil fremtidens kompetencebehov både for lærlingeuddannelsen og efter- og videreuddannelserne også kunne inddrages i den opdaterede version for EI-branchen.

EI-branchens arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer vil fortsætte og styrke sit arbejde med, at vi som branche lever op til morgendagens krav. Organisationerne vil endvidere gennem informationsaktiviteter bidrage til, at virksomheder og medarbejdere er opmærksomme på de fremtidige opgaver og kompetencebehov. Organisationerne vil opfordre til, at disse forhold drøftes i virksomhederne og ved lokale aktiviteter.

Bilag 5 – Arbejdsmiljørepræsentanters forhold

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i Dansk EI-Forbunds relevante arbejdsmiljøkurser.

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

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

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.

Bilag 6 – Styrket kompetenceudvikling i EIbranchen

Der er organisationerne imellem enighed, om at det er vigtigt at styrke det høje faglige niveau i branchen og fortsætte det stærke samarbejde mellem organisationerne i EVU.

Indholdet i dette protokollat forankres derfor i bestyrelsen for Kompetenceudviklingsfonden for EIbranchen, der kan træffe beslutning om behovet for iværksættelse af evt. tiltag.

Parterne er enige om, at der på samme vis som efter Elektrikeroverenskomsten i henhold til organisationsaftale af 3. maj 1982 på den enkelte virksomhed kan etableres arbejdsfordeling i overensstemmelse med BEK nr. 127 af 06/02/2023 om udbetaling af dagpenge.

Organisationerne er derfor enige om, at der kan ydes støtte til medarbejdernes uddannelse i sådanne situationer. Behovet for etablering af støtte, rammer herfor, støtteniveau mv. vil skulle besluttes af bestyrelsen i EI-branchens Kompetenceudviklingsfond.

Fondens bestyrelse tildeles kompetencer til at træffe beslutninger om positivlister og generelt om uddannelse til gavn for el-branchens fremtid og de nærmere regler herfor.

Organisationerne er enige om at fortsætte det løbende arbejde med at mindske bureaukratiet i ansøgningsprocessen i forbindelse med medarbejders og virksomheders ansøgning om støtte til efteruddannelse.

Organisationerne er endvidere enige om at igangsætte et udviklingsarbejde med henblik på at integrere data fra andre kilder i ansøgningsflowet samt genbruge allerede kendte data, som skal sikre en mindre bureaukratisk ansøgningsproces.

Bilag 7 – Aftale om ansættelsesbeviser

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

Overtrædes reglerne om ansættelsesbevis, kan arbejdsgiveren pålægges at betale en godtgørelse. Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens § 21 – Regler for behandling af uoverensstemmelser.

Udstedes ansættelsesbevis ikke, eller oplyses der ikke om ændringer hertil skal dette påtales skriftligt af medarbejderne overfor arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke rettet inden en uge efter modtagelsen, kan Dansk EI-Forbund rejse sagen overfor TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Hvis mangler ved ansættelsesbeviset ikke er rettet inden en uge efter, at TEKNIQ Arbejdsgiverne har modtaget påtalen, kan arbejdsgiveren pålægges at betale ovennævnte godtgørelse.

Bilag 8 - Ansættelsesbevis

Ansættelseskontrakt for medarbejdere omfattet af EI-fagets Funktionæroverenskomst

(Anbefales af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund)

1. Undertegnede virksomhed:	
CVR-nr.:	Telefon:
Adresse:	
E-mail:	
Ansætter herved:	
Adresse:	
Privat e-mail:	Telefon:
Medarbejderens anciennitet i virksomheden	

2. Som (titel/stilling):

3. Arbejdssted:

4. Ansat fra:	Evt. til (hvis tidsbestemt):
---------------	------------------------------

5. Ferie, feriedage og anden ret til betalt fravær: Der tilkommer medarbejderen ret til ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse i henhold til den enhver tid gældende ferielov Derudover er der ret til feriedage i henhold til overenskomstens bestemmelser. Medarbejderen har ret til løn under sygdom jf. funktionærloven. For så vidt andet med fravær med løn har medarbejderen ret til betaling ved fravær i henhold til barselsloven og ved barns sygdom, jf. overenskomstens bestemmelser herom.
--

6. Opsigelse Under ansættelsesforholdet kan følgende aftales om prøvetid: – De første 3 måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid, og i denne kan opsigelse finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag. – Ansættelsesforholdet kan derefter opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned. Prøvetid aftalt: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej Af virksomheden kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således: – Med et varsel på 1 måned, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 5 måneder (inkl. evt. prøvetid) – Med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder – Med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder – Med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder – Med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelsen afgives herefter. Opsigelse efter prøvetidens udløb skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde senest sidste dag i måneden. 120-dages reglen (for allerede ansatte se vejledningen) 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 (inkl. son- og helligdage) – Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage – Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg.

7. Lønnen er ved tiltrædelse aftalt til kr.	pr.
og vil blive udbetalt hver [udbetalingstermin]:	
Ovenstående kan betragtes som funktionsløn/jobløn	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej



TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Ansættelseskontrakt for medarbejdere omfattet af EI-fagets Funktionæroverenskomst

(Anbefales af TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund)

7a. Pension mv.	
Pension indbetales til:	<input type="checkbox"/> PensionDanmark <input type="checkbox"/> PFF <input type="checkbox"/> Andet
Virksomhedens arbejdsskadeforsikringselskab er:	
Betaling af ATP sker i henhold til gældende regler.	
8. Arbejdstid	
Med hensyn til arbejdstid henvises til overenskomsten, evt. lokalaftaler samt evt. individuel aftale om arbejdstid, som evt. vedlægges som bilag til denne kontrakt.	
Arbejdstiden er aftalt til _____ timer pr. uge.*	
9. Ved fravær fra virksomheden skal forholdes således:	
10. Medarbejderen er forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.	
<input type="checkbox"/> Gyldigt kørekort er en forudsætning for ansættelsesforholdet, og man har pligt til at orientere om evt. ændringer.	
<input type="checkbox"/> Personalehåndbog er udleveret/der er sikret adgang til personalehåndbog i forbindelse med ansættelsen.	
11. Specielle aftaler:	
12. Kun for nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne vedr. optrappingsordning iht. EI-fagets Funktionæroverenskomst § 2. (Obs: Kræver henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne).	
<input type="checkbox"/> Ansættelsen er omfattet af optrappingsordning iht. overenskomstens § 2. Kopi af aftalen udleveres til medarbejderen	
13. Ansættelsesforholdet reguleres af EI-fagets funktionæroverenskomst indgået mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-forbund samt den til enhver tid gældende funktionærløvslov	
Medarbejderen har modtaget genpart af nærværende kontrakt og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes:	
14. Dato:	Virksomhedens underskrift
15. Dato:	Medarbejderens underskrift

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Paul Bergsøes Vej 6
2600 Glostrup

Billedskærervej 17
5230 Odense M

Telefon: 4343 6000
E-mail: tekniq@tekniq.dk
www.tekniq.dk



DANSK EL-FORBUND

Nyropsgade 14
1602 København V

Telefon 33 29 70 00
E-mail: def@def.dk
www.def.dk