

**2020
2023**

Indgået mellem
DI Overenskomst II
og
Dansk El-Forbund

Alarm- og elektriker- overenskomst

samt

**G4S Security Services
A/S-protokollater**

DI nr. 794653



DANSK EL-FORBUND



Indhold

Indledning.....	5
A. Arbejdstid	6
§ 1. Den ugentlige arbejdstid	6
§ 2. Den daglige arbejdstid	6
§ 3. Arbejdstidens lægning	6
§ 4. Pauser	7
§ 5. Ændring af arbejdstid og pauser	7
§ 5A. Ikrafttrædelsesdatoer	7
§ 6. Turnustjeneste	7
B. Løn	10
§ 7. Basisløn	10
§ 8. Personlig løn	10
§ 9. Produktivitetsfremmende lønsystemer	10
§ 10. Pension	11
C. Afvigelser fra den normale arbejdstid.....	11
§ 11. Overarbejde.....	11
§ 12. Beredskabsvagtordning.....	13
§ 13. Rejsetid	14
D. Rejse- og opholdsudgifter	14
§ 14. Refusion af rejseomkostninger	14
§ 15. Refusion af fortærings- og opholdsudgifter	15
E. Fridage, ferie, søgnehelligdage mv.	15
§ 16. Fridage	15
§ 17. Feriefridage.....	15
§ 18. Ferie	16
§ 19. Søgnehelligdagsbetaling, søgnehelligdags- og frit- valgsordning	16
§ 20. ATP	18
§ 21. Sygdom/Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage	18
§ 21A. Seniorordning	20
§ 22. Barsel.....	21
F. Lønudbetaling.....	22
§ 23. Lønningsperiode	22
§ 24. Lønudbetaling	22
G. Uddannelse.....	23
§ 25. Efteruddannelse	23
§ 25A. Samarbejdsfond.....	23
§ 26. Frihed til uddannelse	23
§ 27. DI Overenskomst II og Dansk El-Forbunds kompetenceudviklingsfond.....	24
§ 28. Uddannelse og frihed i forbindelse med afskedigelse.....	25
H. Ansættelsesforholdet	25
§ 29. Ansættelsesbevis	25
§ 30. Opsigelsesregler	26
I. Samarbejdsregler	27
§ 31. Regler for tillidsrepræsentanter	27
§ 32. Samarbejdsaftalen	29
§ 33. Fagretlige regler	29
J. Nyoptagne medlemmer	31
§ 34. Optrapning af konto for fritvalgsordning og samarbejdsfond	31
Overenskomstfravigende forsøgsordninger	32
§ 35. Overenskomstfravigende forsøgsordninger	32
Overenskomstens gyldighed.....	32
§ 36. Ikrafttrædelse og opsigelse	32
§ 37. Gyldighedsområde	32

Lærlingebestemmelser	34
§ 1. Område	34
§ 2. Lokalt samarbejde.....	34
§ 3. Overarbejde	34
§ 4. Turnustjeneste	35
§ 5. Mindstebetaling	35
§ 6. Akkord og andre produktivitetsfremmende lønsystemer	36
§ 7. Session	36
§ 8. Kursus	37
§ 9. Feriefridage	37
§ 10. Ferie.....	37
§ 11. Løn for sønehelligdage	37
§ 12. Fritvalgsordning	38
§ 13. Pension	38
§ 14. Mødepligt under skoleophold	38
§ 15. Arbejderorganisationernes påtaleret	39
Bilag 1 om befordringsgodtgørelse for lærlinge	40
Bilag 2 om visse forsikringsydelser til lærlinge og elever	41
Protokollat 1 om uddannelse/autorisationsloven.....	42
Protokollat 2 om Rådsdirektiv 93/104/EF	42
Protokollat 3 om ferie.....	43
Bilag A - aftale om ferieoverførsel	45
Bilag B - eksempler på overførsel af feriepenge.....	46
Protokollat 4 om EU-implementering	47
Protokollat 5 om ligelønsnævn	47
Protokollat 6 om natarbejde og helbreds kontrol	48
Protokollat 7 om implementering af ligelønsloven m.v.	49
Protokollat 8 om elektroniske dokumenter	52
Protokollat 9 om kompetenceudviklingsfonden	53
Protokollat 10 om uddannelse.....	57
Protokollat 11 om sundhedsordning.....	58
Protokollat 12 om arbejdsmiljørepræsentanters	59
deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og adgang til it-faciliteter	59
Protokollat 13 om organisationsaftale om databeskyttelse	60
Protokollat 14 om den grønne omstilling.....	61
Protokollat 15 om udvalgsarbejde vedrørende revision af fagretlige møderegler mv.....	62
Protokollat 16 om udvalgsarbejde vedrørende arbejdsudlejeafdækning af udviklingen og i andre arbejdsformer	63
Protokollat 17 om uddannelse efter opsigelsesperioden.....	64
Protokollat 18 (om tilpasning) mellem DI Overenskomst II /G4S Security Services A/S og Dansk El-Forbund om fravigelse af Brancheoverenskomsten	65
Tillægsaftale 1 vedrørende pension	68
Tillægsaftale 2 vedrørende hviletid og fridøgn	70
Tillægsaftale 3 vedrørende akkord	72
Bilag	76
Akkordmodel/landspriskurantmodel	77
Konvertering point/kroner	77
Akkordpointtabel	78
Generelle tillæg til akkordbeløb	78
Akkordopmålingsformular	80
Regulering af akkordløn	80
Fortolkning af punkt 15 i Tillægsaftale vedrørende akkord.....	81
Anlægsmontørers deltagelse i turnustjeneste eller udførelse af service.....	82
Protokollater i øvrigt.....	83
Protokollat I	83
Protokollat II.....	83

Protokollat V.....	84
Bilag til Protokollat V.....	86
Protokollat VI.....	86
Protokollat VII	87
Protokollat VIII.....	87

Indledning

Overenskomsten omfatter medlemmer af Dansk El-Forbund – elektrikere, alarm-/elteknikere, AIA-montører (beskæftiget hos DI Overenskomst II's medlemsvirksomheder med det nedenfor anførte arbejde).

Arbejdet omfatter bl.a. installation, reparation, vejledning, programmering og servicering af alarminstallationer, herunder transmissionssystemer samt deltagelse i alarmudrykningsopgaver.

Der er inden for overenskomstområdet enighed om, at elektrikere skal anvendes ved reparation og fejlfinding på alarminstallationer.

Som lokalaftale udarbejdes der stillingsbeskrivelse på hver enkelt DI Overenskomst II-virksomhed, der godkendes af organisationerne.

A. Arbejdstid

§ 1. Den ugentlige arbejdstid

Stk. 1.

Den normale, effektive ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2.

Under forudsætning af lokal enighed mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten kan der træffes aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Nærværende bestemmelse om varierende ugentlig arbejdstid gælder ikke for turnustjeneste, der er reguleret i § 6.

Det forudsættes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer beregnet over 12 måneder.

Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer.

Stk. 3.

De lokale parter, jf. stk. 2, fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde, men ikke faglig voldgift.

Stk. 4.

Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog stk. 3.

Stk. 5.

Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

Stk. 6.

Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet, kan der for en periode etableres en lønudjævning.

Stk. 7.

Overarbejde i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 11.

Stk. 8.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

§ 2. Den daglige arbejdstid

Når bortses fra montører i turnustjeneste, fordeles den ugentlige arbejdstid på ugens 5 første dage og således, at ingen arbejdsdag er under 7 timer.

§ 3. Arbejdstidens lægning

Den daglige arbejdstid skal lægges mellem kl. 07.00 og kl. 18.00.

§ 4. Pauser

Stk. 1.

Medmindre andet er aftalt lokalt, afbrydes den daglige arbejdstid på dagdrift og første skift af en halv times ubetalt spisepause.

Stk. 2.

På andet og tredje skift tilrettelægges en halv times spisepause på en af skiftets 2 midterste timer.

Som kompensation for retten til at forskyde spisepausen ved uopsættelige udkald samt for afholdelse af spisepause på andet sted end anvist, indgår den halve time som betalt tjenestetid.

Stk. 3.

Såfremt spisepause ikke kan afholdes i det i stk. 2 anførte tidsinterval og dermed bortfalder, kompenseres der med en 1/2 overtime.

§ 5. Ændring af arbejdstid og pauser

Stk. 1.

Forud for indførelse af ændringer i den daglige arbejdstid eller de daglige pausers længde eller lægning skal tillidsrepræsentanten eller de pågældende medarbejdere tages med på råd.

Stk. 2.

Ændringer i pauser eller arbejdstid meddeles den enkelte medarbejder skriftligt.

Stk. 3.

Indsigelse mod dispositionen kan behandles fagretligt, såfremt denne skønnes truffet på en over for medarbejderne uforvarlig måde.

Stk. 4.

Ved omlægning af arbejdstiden skal der gives mindst 14 dages varsel til udløbet af en lønningssperiode. Forskydning af den normale arbejdstid på enkelte arbejdspladser kan ske med dags varsel.

§ 5A. Ikrafttrædelsesdatoer

Ændringer i satser har virkning fra begyndelsen af den lønningssperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato falder.

§ 6. Turnustjeneste

Stk. 1.

Vagttjeneste finder sted fra et af virksomheden anvist lokale.

Vagtholdet fastlægges ved forud bestemt arbejdstid.

Ved tilrettelæggelse af turnustjeneste skal de 37 timer fordeles på 5 dage, dog må ingen arbejdsdag være under 7 timer. Ovenstående kan fraviges ved en aftale mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten.

Den enkelte medarbejder skal have skriftlig meddelelse om sin arbejdstid i turnustjenesten, gældende for mindst 3 måneder.

Ændringer i denne tjeneste skal meddeles med mindst 2 måneders varsel til den 1. i en måned.

Stk. 2.

Hvor det driftsmæssigt er nødvendigt at etablere vagt- og udrykningstjeneste som en turnustjeneste uden for normal arbejdstid, gælder følgende regler og takster.

Ved turnustjenesten forstås, at den enkelte montør indgår i turnustjenesten med mindst 6 gange inden for 6 uger.

For turnustjeneste betales følgende tillæg:

På hverdage med undtagelse af lørdage betales på andet og tredje skift:

Fra kl. 17.00 til 22.00:

1. marts 2020	kr. 16,99 pr. time + personlig løn
1. marts 2021	kr. 17,26 pr. time + personlig løn
1. marts 2022	kr. 17,54 pr. time + personlig løn

Fra kl. 22.00 til 06.00:

1. marts 2020	kr. 24,08 pr. time + personlig løn
1. marts 2021	kr. 24,46 pr. time + personlig løn
1. marts 2022	kr. 24,86 pr. time + personlig løn

På lørdage:

Fra kl. 14.00 til 22.00:

1. marts 2020	kr. 38,72 pr. time + personlig løn
1. marts 2021	kr. 39,34 pr. time + personlig løn
1. marts 2022	kr. 39,97 pr. time + personlig løn

Fra kl. 22.00 til 06.00:

1. marts 2020	kr. 51,40 pr. time + personlig løn
1. marts 2021	kr. 52,22 pr. time + personlig løn
1. marts 2022	kr. 53,06 pr. time + personlig løn

På søn- og helligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdag:

Fra kl. 06.00 til 17.00:

1. marts 2020	kr. 149,86 pr. time + personlig løn
1. marts 2021	kr. 152,26 pr. time + personlig løn
1. marts 2022	kr. 154,69 pr. time + personlig løn

Fra kl. 17.00 til 22.00:

1. marts 2020	kr. 149,86 + 16,99 pr. time + personlig løn
1. marts 2021	kr. 152,26 + 17,26 pr. time + personlig løn
1. marts 2022	kr. 154,69 + 17,54 pr. time + personlig løn

Fra kl. 22.00 til 06.00:

1. marts 2020	kr. 149,86 + 24,08 pr. time + personlig løn
1. marts 2021	kr. 152,26 + 24,46 pr. time + personlig løn
1. marts 2022	kr. 154,69 + 24,86 pr. time + personlig løn

Betalingen omregnes til et fast beløb på den gældende vagtturnus efter aftale med tillidsrepræsentanten.

Satserne forhandles ved overenskomstfornyelsen.

Når der arbejdes i turnus på søgnehelligdage, juleaftensdag og nytårsaftensdag, har montøren ret til en fridag for hver søgnehelligdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag, han har været på arbejde. Falder en vagtlistefridag på en søgnehelligdag, juleaftensdag eller nytårsaftensdag, har montøren ret til en anden fridag.

Når en montør anmoder om en erstatningsfridag, som ikke kan gives inden for 4 uger, betales et tillæg på:

1. marts 2020	kr. 783,47
1. marts 2021	kr. 796,00
1. marts 2022	kr. 808,74

Anmodning om erstatningsfrihed skal være givet senest 8 dage efter.

For hver 37 timer, der arbejdes på 2. skift eller 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår. Ved arbejde på 2. skift eller 3. skift i dele af en uge, opspares forholdsmæssig fritid.

Timesats for opsparingstimer beregnes som
Ferieberettiget løn i opsparingsåret + 12,5 %

Antal timer der har givet den ferieberettigede løn

Vederlag for de første 2 timers betalt frihed beregnes som

$$\frac{(\text{timer på 2. - 3. skift}) \times 2 + 38,75 \%}{37} \times \text{timesats}$$

Faktor 38,75 % kompenserer forskellen mellem 3 timers opsparing på 40 timers turnus og 2 timers opsparing på 37 timer.

Vederlag for den næste times betalt frihed beregnes som

$$\frac{(\text{timer på 2. - 3. skift}) \times 1 \times \text{timesats}}{37}$$

Samlet vederlag for de 3 timers betalt frihed beregnes som

$$\frac{(\text{timer på 2. - 3. skift}) \times 3 + 25,83 \%}{37} \times \text{timesats}$$

Fridagene lægges efter aftale mellem virksomheden og vedkommende medarbejder, eventuelt samtidig med ferieplanlægningen.

En således opsparet fridag/fritime betales med samme beløb som en feriedag/time, der holdes i samme ferieår.

Ved fratræden afregner virksomheden på tilsvarende måde for det opsparede antal fridage/timer i den forløbne del af kalenderåret i forbindelse med fremsendelse af feriekort.

Ved overflytningen af turnusmontører fra deres fastlagte skift til et andet skift, under hensyntagen til § 6, stk. 1, betales med et tillæg på:

1. marts 2020	kr. 242,87
1. marts 2021	kr. 246,76
1. marts 2022	kr. 250,71

Stk. 3.

Overarbejde i forbindelse med turnustjeneste betales med et tillæg på 100 %, jf. § 11. Herudover ydes det sidste oppebårne turnustillæg.

Denne overenskomst er ikke omfattet af LO/DA's "Fællesordning for arbejde i holddrift".

Stk. 4.

Ved lokalaftale mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten kan det aftales, at op til

40 % af turnustjenestetillæg for andet og tredje skift i henhold til § 6, stk. 2, kan indsættes på medarbejderens søgnehelligheds-/fritvalgsordningen, og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

Se i øvrigt protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.

B. Løn

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

Akkordsystemet reguleres i henhold til udarbejdet protokollat.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang årligt i overenskomstperioden.

§ 7. Basisløns

Stk. 1.

Basislønnen anvendes som timeløn for nyansatte, der ikke har faglige kvalifikationer inden for alarmbranchen og som beregningsgrundlag for procentvise løntillæg.

Fra begyndelsen af den lønningperiode,
hvori 1. marts 2020 falder, udgør basislønnen: kr. 139,60

Fra begyndelsen af den lønningperiode,
hvori 1. marts 2021 falder, udgør basislønnen: kr. 142,10

Fra begyndelsen af den lønningperiode,
hvori 1. marts 2022 falder, udgør basislønnen: kr. 144,60

Stk. 2.

Forhøjelser på basislønnen kan ikke modregnes på personlige tillæg.

§ 8. Personlig løn

Stk. 1.

Efter 3 måneders ansættelse ydes der et personligt tillæg på kr. 1,00 til basislønnen, medmindre der allerede er aftalt en højere personlig løn efter den følgende bestemmelse.

Stk. 2.

Tillægget for dygtige og mere betroede montører aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant uden indblanding fra organisationerne og deres medlemmers side. Tillægget fastsættes under hensyn til faglig dygtighed og arbejdets art.

§ 9. Produktivetsfremmende lønsystemer

Stk. 1.

De nuværende akkordsystemer bevarer deres gyldighed. Parterne er enige om at tilstræbe tidssvarende lønsystemer, hvor en fast timefortjeneste suppleres af en præstationsfølsom bonus eller lignende.

Stk. 2.

Forhandlinger om sådanne lønsystemer kan optages på lokalt plan, men skal, såfremt blot en af overenskomstens parter kræver det, føres mellem organisationerne.

Stk. 3.

Der kan ikke betales mindre end basisløn, jf. § 7.

§ 10. Pension

Stk. 1.

Arbejdsmarkedspension udgør 12,0 % af den A-skattepligtige løn fordelt med 8,0 %, der betales af arbejdsgiverne og 4,0 %, der betales af medarbejderne.

Ordningen omfatter medarbejdere over 22 år, fra 1. maj 2012 medarbejdere over 20 år, med 5 måneders anciennitet.

Ordningen administreres af PensionDanmark i henhold til reglerne herfor.

Stk. 2.

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

Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
Kr. pr. time / måned	Kr. pr. time / måned	Kr. pr. time / måned
8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2.040,00

Stk.3.

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn (arbejdsgiverbidraget er ikke feriepengeberettiget). Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Stk.4.

Såfremt medarbejderen under denne overenskomst er omfattet af en lokal pensionsordning med en arbejdsgiverbetalt præmie, der er minimum 0,4 % højere end den til enhver tid gældende arbejdsgiverbetalte præmie i den i stk. 1 anførte arbejdsmarkedspræmie samt en medarbejderbetalt procentstørrelse svarende til arbejdsmarkedspræmie, træder den lokale ordning i stedet for arbejdsmarkedspension i stk. 1.

C. Afvigelser fra den normale arbejdstid

§ 11. Overarbejde

Stk. 1.

Når en montør tilsiges til overarbejde, skal der, når det ikke er meddelt ham dagen forud, og han ikke får lejlighed til først at tage hjem og spise, ydes betaling for manglende varsel

efter følgende regler:

For overarbejde ud over en times varighed, dog ikke ud over 4 timer, betales:

1. marts 2020	kr. 109,70
1. marts 2021	kr. 111,45
1. marts 2022	kr. 113,24

For overarbejde ud over 4 timer betales:

1. marts 2020	kr. 329,05
1. marts 2021	kr. 334,32
1. marts 2022	kr. 339,67

Stk. 2.

Overarbejde honoreres som tilsvarende arbejde inden for normal arbejdstid. Herudover ydes der et overarbejdstillæg, der beregnes af den til enhver tid gældende basisløn, og som udgør:

Mandag til fredag – samt lørdag før kl. 12.00: 2 første overarbejdstimer 50 %, derefter 100 %.

Søn- og helligdage samt tilsikrede hverdagsfridage og lørdage efter kl. 12.00: 100 %.

Stk. 3.

Ved udrykninger uden for normal arbejdstid betales der på virksomheder, hvor en beredskabsordning med særlig betaling ikke er aftalt lokalt, højeste overarbejdstakst (100 %), og der ydes et varskotillæg på 100 %. Betalingen skal mindst udgøre kr. 350,00.

Ved tilkald på bopæl regnes arbejdstids begyndelse fra det tidspunkt, hvor bopælen forlades. Transportudgifter, der er forbundet hermed, dækkes af virksomheden.

Stk. 4. Afspadsring (gældende for afspadsring, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf. stk. 5)

Overarbejde bør begrænses mest muligt.

Alt overarbejde ud over 6 timer indenfor 4 på hinanden følgende uger skal afspadsres.

Afspadsringens placering aftales individuelt og afvikles senest 3 måneder efter overarbejdets udførelse, medmindre andet aftales og som hele fridage.

I tilfælde af uenighed kan arbejdstageren varsle afspadsringens placering med minimum 14 dages varsel.

Efter 3 måneder kan arbejdsgiveren placere afspadsringen med et varsel på 14 dage.

Overskydende timer udbetales kontant.

I særlige tilfælde eller på navngivne områder kan der dispenseres efter aftale med den stedlige tillidsrepræsentant.

Stk. 5. Systematisk overarbejde

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 1, stk. 2, 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 – afspadsres som hele fridage indenfor 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 overenskomstens øvrige regler ikke påvirkes af muligheden for at varsle systematisk overarbejde.

Parterne er endvidere enige om, at i det omfang, der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i øvrigt foretages ændringer i bestemmelser, som påvirker ovenstående, tilpasses der i overensstemmelse hermed.

Parterne er enige om, at fortolkningsbidraget af 23. februar 2017 indgået mellem DIO I og CO-Industri – protokollat 9a – er gældende for ovenstående.

§ 12. Beredskabsvagtordning

Stk. 1.

Der kan lokalt med den stedlige tillidsrepræsentant træffes aftale om en beredskabsvagtordning.

En sådan aftale skal normalt have en varighed på et kvartal og kan gensidigt opsiges med 3 måneders varsel.

Stk. 2.

Beredskabsvagten honoreres, som følger:

Vagt efter normal arbejdstid, mandag til fredag: Løn som for én 100 % -overarbejdstime.

Vagt lørdage: Løn som for 2,5 100 % -overarbejdstimer.

Vagt søn- og helligdage: Løn som for 3 100 % -overarbejdstimer.

Stk. 3.

Ved beredskabsvagt, eller hvor virksomheden i øvrigt har behov for telefonisk kontakt med en montør, eller hvor denne som led i sit arbejde kontakter kunder eller kolleger, betaler virksomheden et trækfrit telefontilskud i overensstemmelse med ligningsmyndighedernes anvisninger, pr. 1. marts 2009 kr. 135,06 pr. måned.

Stk. 4.

Ved udrykning betales 100 % tillæg, som opgjort i § 11, stk. 3, 1. afsnit.

Stk. 5.

De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under beredskabsvagt, 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 med 3 måneders varsel.

§ 13. Rejsetid

Stk. 1.

Medmindre andet er aftalt, indledes og sluttet arbejdet på virksomhedens adresse.

Rejsetid inden for normal arbejdstid betales med sædvanlig timeløn.

Stykkerne 2, 3 og 4 udgår og erstattes af protokollater mellem Dansk El-Forbund og de enkelte DI Overenskomst II virksomheder med det sigte at opnå en økonomisk, neutral omfordeling af de hidtidige omkostninger ved benyttelse af stykkerne 2, 3 og 4.

Kan enighed ikke opnås, skal protokollat indeholde bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4.

Stk. 2.

Ved installationsarbejde indledes og sluttet arbejdet dog normalt på det sted, hvor arbejdet udføres.

Stk. 3.

Rejsetid inden for og uden for normal arbejdstid betales med sædvanlig timeløn.

Stk. 4.

Rejsetid uden for normal arbejdstid mellem bopæl og arbejdsplads og vice versa beregnes som den faktiske rejsetid.

D. Rejse- og opholdsudgifter

§ 14. Refusion af rejseomkostninger

Stk. 1.

Rejseomkostninger refunderes med de faktiske udlæg ved anvendelse af billigste, offentlige transportmiddel.

Stk. 2.

Såfremt der er truffet aftale om, at montøren kører i egen vogn, refunderes faktiske færgeudgifter samt kilometerpenge i henhold til de af Finansministeriet fastsatte regler. En sådan aftale kan fra begge parter opsiges med et varsel på 6 måneder.

Stk. 3.

Foranstående regel har også fuld gyldighed i de tilfælde, hvor montøren kører direkte fra bopæl til arbejdsplads og vice versa.

§ 15. Refusion af fortærings- og opholdsudgifter

Stk. 1.

Såfremt den ansatte må overnatte, skal arbejdsgiveren enten sørge for hans kost og logi – på anerkendt hotel, pensionat eller lignende – eller betale hans ophold og fortæring efter godkendt regning, idet det forudsættes, at omkostningerne begrænses til det for en almindelig levevis sædvanlige.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Der kan på den enkelte virksomhed træffes lokal aftale om en standardisering af foranstående regler.

Stk. 4.

Såfremt en montør, der er beskæftiget ved en udstationeringsopgave, foretrækker at køre frem og tilbage mellem hjem og arbejdssted, refunderes hans omkostninger alligevel efter reglerne i denne paragraf.

E. Fridage, ferie, søgnehellidage mv.

§ 16. Fridage

Den 31. december (nytårsaftensdag) – regnet fra kl. 07.00 morgen eller normal arbejdstids begyndelse til samme tidspunkt næste dag – er en hel fridag med fuld løn. Det er en betingelse for betalingen, at der er lidt indtægtstab.

Såfremt der arbejdes på denne dag, betales der med overarbejdstillæg på 100 %, idet bemærkes, at turnustjeneste aflønnes i henhold til § 6, stk. 2.

§ 17. Feriefridage

Stk. 1.

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage pr. kalenderår, jf. de i stk. 2 og stk. 3 nævnte regler.

Stk. 2.

Medarbejderne opsparer 2,25 % af den ferieberettigede løn svarende til løn for en gennemsnitlig arbejdsuge på 37 timer. I det nævnte beløb er indeholdt feriegodtgørelse.

For hver feriefridag udbetales á conto kr. 1.200,00, pr. 1. maj 2020 1.300 kr.

Ved fratræden opgøres optjeningskontoen. Ved underskud på kontoen kan arbejdsgiveren modregne i medarbejderens løntilgodehavende.

Den enkelte medarbejders konto for feriefridage opgøres, og restbeløbet udbetales hvert

år med sidste lønudbetaling i kalenderåret, med mindre den enkelte medarbejder inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – indbetales som ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 3.

Der kan uanset jobskifte kun afholdes de i stk. 1 nævnte feriefridage i hvert kalenderår.

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven, dog ikke lørdage og søndage. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

§ 18. Ferie

Stk. 1.

Ferie gives og holdes i overensstemmelse med den til enhver tid gældende ferielov samt den til enhver tid mellem overenskomstens parter aftale om ferie (Protokollat 3 om ferie)

Stk. 2.

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale 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. 3.

DI Overenskomst II indestår i tilfælde af betalingsstandsning for medarbejdernes krav på feriegodtgørelse i henhold til nærværende overenskomst mod aflevering af transport-erklæring på kravet.

Såfremt enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne enige i, at dette kan finde sted. I givet fald skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til Feriekortordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.

Stk. 6.

DI Overenskomst II og Dansk El-Forbund har aftalt, at der mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiver kan aftales, at ikke afviklede feriedage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår, jf. protokollat om ferie.

§ 19. Søgnehelligdagsbetaling, søgnehelligdags- og fritvalgsordning

Stk. 1.

Med det formål at yde arbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren pr. 1. marts 2020 for hver arbejder et beløb svarende til 9,25 % af arbejderens ferieberettigede løn. Beløbet udgør pr. 1. marts 2021 10,25 % og pr. 1. marts 2022 11,25 %. Idet nævnte beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem pension eller løn får den enkelte medarbejder sin egen fritvalgsordning.

Medarbejderen kan disponere over midler i fritvalgsordningen (den samlede konto fratrukket andelen til søgnehelligdagsbetaling på 4,25 %) til indbetaling af ekstraordinært

pensionsbidrag (inden 30. november) eller betaling ved børns sygdom, jf. § 21, stk. 6, betaling ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, jf. § 21, stk. 7, betaling ved børneomsorgsdage, jf. § 21, stk. 9, eller seniorfridage (senest 30. november året før), jf. § 21A.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- Midler ud over 8,25 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- Derudover opgøres søgnehelligdags-/fritvalgskontoen, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i kalenderåret. Forskudsbeløbet for 1. januar fradrages i alle tilfælde kontoen for det foregående kalenderår.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med søgnehelligdags-/fritvalgskontoen. Det er en forudsætning for løbende udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

De lokale parter – tillidsrepræsentant(er) og virksomheden - kan aftale, at det samlede bidrag til fritvalgsordningen (ikke søgnehelligdagsordningen, der udgør 4,25 %) udbetales løbende sammen med lønnen eller ved sidste lønudbetaling i kalenderåret.

Stk. 2.

Den i stk. 1 nævnte forskudsbetaling andrager kr. 1.200,00, pr. 1. maj 2020 kr. 1.300, til voksenarbejdere for hver af de dage, der er nævnt i stk. 11.

Dersom der arbejdes på en af de dage, der er nævnt i stk. 11, har arbejderen foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag krav på forskudsbetaling.

Ovennævnte forskudsbetalinger ydes i øvrigt på dagene nævnt i stk. 11, der falder på f.eks. weekendlørdage eller hverdagsfridage, men ydes ikke for de her omhandlede helligdage, når de falder på søndage.

Stk. 3.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønperiod, hvori dagene nævnt i stk. 11 falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Stk. 4.

Arbejderne har straks ved ansættelsen ret til den i stk. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling og den i stk. 2 nævnte forskudsbetaling, uagtet saldoen på den pågældende arbejders søgnehelligdagskonto. Dog kan saldoen ved et årsskifte ikke være negativ.

Stk. 5.

Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt det i stk. 2 nævnte forskudsbeløb, at den pågældende arbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før og – for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende – første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og lukkedage.

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

Stk. 6.

Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af arbejderen angivne grund til forsømmelse, giver han straks arbejderen meddelelse herom, således at denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig. Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gø-

res til genstand for fagretlig behandling.

Stk. 7.

I tilfælde, hvor arbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller dagen efter søgnehelligheden(e), og grunden til fraværet ikke godkendes, fortaber arbejderen retten til den i stk. 4 nævnte forskudsbetaling, men beløbet bliver stående på arbejderens søgnehelligheds-konto.

Stk. 8.

For en arbejder, som skifter arbejdssted, gælder for så vidt angår afregning reglerne i § 19, stk. 1.

Stk. 9.

I tilfælde af dødsfald tilfalder indestående på fritvalgskontoen afdødes bo.

Stk. 10.

DI Overenskomst II garanterer for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser af de søgnehellighedsbeløb, for hvilke feriekort er udstedt af DI Overenskomst II's medlemmer.

Stk. 11.

Som helligdage regnes Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag, Grundlovsdag, Store Bededag, juleaftensdag, 1. og 2. juledag samt 1. maj.

§ 20. ATP

Parterne er enige om, at ATP-bidraget beregnes med fuldt månedsbidrag for fuldtidsbeskæftigede.

§ 21. Sygdom/Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage

Stk. 1.

Der betales dagpenge under uarbejdsdygtighed på grund af sygdom – herunder tilskadekomst i forbindelse med arbejdet – i henhold til den til enhver tid gældende dagpengelov.

Stk. 2.

Til medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet ydes der supplerende dagpenge, således at den samlede godtgørelse i sygeperioder inklusive dagpenge fra sygesikringen udgør 100 % af den faktiske indtjening inden for de sidste 2 lønperioder (4 uger). Beregningen sker efter dagpengelovens almindelige regler. Der tilskrives dog feriepenge fra 1. sygedag.

Stk. 3.

Ved tilskadekomst i forbindelse med arbejdet ansættes den samlede godtgørelse til 100 % af indtjeningen inden for de sidste 2 lønperioder (4 uger).

Stk. 4.

Udbetaling finder sted til sædvanlig lønudbetalingstermin.

Stk. 5.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsringdage.

Stk. 6.

Virksomheden yder frihed med fuld løn for én dag ved montørens børns første sygedag.

Virksomheden kan kræve dokumentation herfor, f.eks. i form af tro- og love-erklæring.

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn.

Virksomheden kan kræve dokumentation herfor, f.eks. i form af tro- og love-erklæring.

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

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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning svarende til acontobeløbet, jf. § 19, stk. 2.

Stk. 7.

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning svarende til en pro rata del af acontobeløbet, jf. § 19, stk. 2.

Stk. 8.

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år, herunder, når indlæggelsen helt eller delvist sker i hjemmet.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 9.

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag 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 medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning svarende til acontobeløbet, jf. § 19, stk. 2.

§ 21A. Seniorordning

Stk. 1.

Ved forringet arbejdsevne på grund af sygdom, invaliditet eller når montøren er fyldt 55 år, kan organisationerne – efter indstilling fra pågældende montør og arbejdsgiver – give dispensation fra overenskomstmæssige bestemmelser.

Stk. 2.

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 10 eller tillægsaftale om pension gældende for G4S. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. overenskomstens § 17, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres medarbejderens konto for søgnehelligdags-/fritvalgsordning med et beløb svarende til acontobeløbet, jf. § 19, stk. 2.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 30. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 30. november meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage jf. § 17, stk. 3.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

§ 22. Barsel

Stk. 1.

Der tilkommer kvindelige medarbejdere, der på fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og i indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov). Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Stk. 2.

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 3.

Følgende gælder for medarbejdere, der påbegynder forældreorlov fra 1. juli 2020 eller senere:

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger 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 ret til at holde 8 uger.

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

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

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

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

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

Anm.

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 10, stk. 2.

F. Lønudbetaling

§ 23. Lønningsperiode

Stk. 1.

Lønningsperioden er 2 uger og regnes fra en kalenderuges begyndelse (mandag). Lønudbetalingen finder sted den første torsdag efter lønningsperiodens afslutning.

Lønnen kan omlægges til månedsvi lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvi lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acontobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acontobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acontobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Der kan lokalt aftales anden lønningsperiode og aflønningsform.

Stk. 2.

Ved antagelse af medarbejdere, der kommer fra et område med ugentlig lønafregning, skal disse kunne modtage et forskudsbeløb, der afdrages efter aftale med virksomheden.

§ 24. Lønudbetaling

Stk. 1.

Falder lønningsdagen på en helligdag, udbetales lønnen senest den forudgående hverdag.

Stk. 2.

Lønudbetalingen finder sted i arbejdstiden. Ved lønudbetalingen vil virksomheden i lønningsposen eller på anden måde oplyse, hvor meget af lønudbetalingen der falder på akkord, overtidsbetaling, søgnehelligdagsbetaling og feriepenge mv., samt hvilke fradrag der er foretaget til kildeskat, evt. anden skat, ATP mv.

Stk. 3.

Lønnen overføres til konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk, til medarbejderen.

Stk. 4.

Som en forudsætning for den rettidige lønudbetaling er de ansatte pligtige til ugevis at indsende timeregnskabssedler, således at de med sikkerhed er firmaet i hænde ved arbejdstidens begyndelse mandag morgen. Eventuel kritik af opgørelsen af timeregnskabssedlerne skal af virksomheden fremsendes senest samtidig med lønudbetalingen.

Foreligger timeregnskabssedlerne ikke i virksomheden ved arbejdstidens begyndelse mandag morgen, har virksomheden pligt til ved lønudbetalingen at udbetale et passende acantobeløb, mens den endelige afregning først finder sted ved den efterfølgende lønudbetaling og under forudsætning af, at timeregnskabssedlerne da er til stede.

G. Uddannelse

§ 25. Efteruddannelse

Stk. 1.

Organisationerne er enige om, at den tekniske og samfundsmæssige udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor elektrikerne/teknikerne har både ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse inden for virksomhedens nuværende/fremtidige arbejdsområde.

Virksomheden og repræsentanter for montørerne drøfter strukturen og indholdet for efteruddannelsen.

Arbejdsgiveren betaler personlig løn i kursusperioden. Eventuel refusion tilfalder arbejdsgiveren.

§ 25A. Samarbejdsfond

Til den mellem parterne oprettede samarbejdsfond stiller DI Overenskomst II kr. 50.000,00 til rådighed hvert år den 1. marts i overenskomstperioden.

Til samarbejdsfonden indbetaler DI Overenskomst II's medlemsvirksomheder pr. 1. marts 2020 0,40 kr. × antal arbejdstimer pr. år pr. medarbejder omfattet af nærværende overenskomst.

Opgørelsen finder sted hvert år den 31. december og beløbene indbetales til fonden senest den følgende 1. marts.

§ 26. Frihed til uddannelse

Stk. 1.

Efter 6 måneders beskæftigelse i virksomheden har den enkelte medarbejder ret til op til 2 ugers frihed om året til selvvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant for el-branchen – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold.

Stk. 2.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående

ende niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i real-kompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Stk. 3.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 1 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

§ 27. DI Overenskomst II og Dansk El-Forbunds kompetenceudviklingsfond

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

Formål

DI Overenskomst II og Dansk El-Forbunds Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

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

DI Overenskomst II og Dansk El-Forbunds kompetenceudviklingsfond

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdsgiversiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdstagerensiden besætter næstformandsposten i samme periode.

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

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

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for el-branchen. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders personlige løn.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang.

Den 1. januar 2015 modtager medarbejdere på turnustjeneste efter Alarm- og elektrikeroverenskomstens § 6, stk. 2, som er på et støtteberettiget kursus, desuden et tillæg fra fonden på 85 pct. af tillægget efter § 6, stk. 2. afsnit 1 og 2 (15,20 kr. pr. 1.3.2013 i tidsrummet 17.00 til 22.00 og 21,55 kr. pr. 1.3.2013 i tidsrummet 22.00 til 06.00) pr. fraværstime med turnustillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Indbetaling til fonden

Beløbet udgør kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for lærlinge.

Opkrævning af bidrag varetages af DI Overenskomst II. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

§ 28. Uddannelse og frihed i forbindelse med afskedigelse

Stk. 1.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukninger eller andre på virksomheden beroende forhold, og har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed i opsigelsesperioden efter reglerne i § 26, stk. 1. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden i op til to uger.

Stk. 2.

Derudover er medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst tre år og som ligeledes afskediges af de i stk. 1 nævnte grunde, berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 56 dage efter fratrædelse, hvis den pågældende forsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved tidligere fratræden fra samme virksomhed har været omfattet af denne bestemmelse, er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Stk. 3.

Medarbejdere med mindst 6 måneders anciennitet, som afskediges af de i stk. 1 nævnte grunde, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

H. Ansættelsesforholdet

§ 29. Ansættelsesbevis

Mellem virksomheden og den ansatte skal der udfærdiges et skriftligt ansættelsesbevis senest 1 måned efter tiltrædelsen.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet et pålæg om at udlevere ansættelsesbeviset har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbeviset skal som minimum indeholde de punkter, som er anført i EF-direktiv 91/533 EØF. Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk El-Forbund og DI Overenskomst II.

§ 30. Opsigelsesregler

Stk. 1.

Parterne er enige om, at betragte de første 5 måneder som prøvetid.

Der gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ved anciennitet mellem 0 og 3 måneder er det gensidige varsel 1 uge.

Derefter gælder følgende opsigelsesregler:

- Opsigelse fra medarbejderens side skal ske med én måneds varsel til ophør ved en måneds udgang.
- Opsigelse fra virksomhedens side skal ligeledes ske til ophør ved en måneds udløb og i øvrigt således:

Anciennitet højst	Varsel
5 måneder	1 måned
2 år og 9 mdr.	3 mdr.
5 år og 8 mdr.	4 mdr.
8 år og 7 mdr.	5 mdr.
herefter	6 mdr.

Ved afskedigelse fra virksomhedens side, uden at montøren har givet anledning hertil, betales en særlig fratrædelsesgodtgørelse på 1 måneds personlig løn ved en anciennitet på mere end 12 år ved fratrædelsen.

Ved en anciennitet på mere end 15 år ved fratrædelsen udgør fratrædelsesgodtgørelsen 2 måneders personlig løn, og ved mere end 18 års anciennitet ved fratrædelsen udgør den 3 måneders personlig løn.

Stk. 2.

Ved genansættelse inden et år skal tidligere erhvervet anciennitet fortsat have gyldighed.

Stk. 3.

Med hensyn til ret til uddannelse ved afskedigelse henvises til § 28.

Stk. 4.

Overholdes varselspligten ikke af en af parterne, betaler denne en godtgørelse svarende til den aftalte tidløn for den periode, som overtrædelsen svarer til.

Stk. 5.

De anførte opsigelsesvarsler kan fraviges, såfremt den opsigende part dokumenterer, at opsigelse skyldes tvingende omstændigheder (force majeure).

Stk. 6.

Ved en montørs død i ansættelsestiden tilkommer der montørens efterlevende ægtefælle eller samlever eller børn under 18 år, over for hvem montøren har forsørgerpligt, henholdsvis 2, 4 eller 6 lønningstidspærs sædvanlig løn og løntillæg, alt efter om montøren har mindre end 1 års anciennitet, mellem 1 og 2 års anciennitet eller mere end 2 års anciennitet.

Stk. 7.

Ved fratrædelse på grund af pensionsalder eller efterløn yder virksomheden et engangsbeløb, der beregnes som pr. 1. marts 2009 udgør kr. 139,87 pr. år, montøren har været ansat.

I. Samarbejdsregler

§ 31. Regler for tillidsrepræsentanter

Stk. 1. Valg

Medarbejderne kan blandt de anerkendte dygtige montører, der har mindst et års anciennitet, vælge en tillidsrepræsentant.

Valget skal finde sted på en sådan måde, at alle montører, som er beskæftiget i virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at deltage i dette.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af den valgte forbund og meddelt DI Overenskomst II på virksomhedens vegne.

Arbejdsgiverparten kan gøre indsigelse mod valget efter de fagretlige regler.

På virksomheder med under 5 montører vælges der kun en tillidsrepræsentant, såfremt begge parter ønsker det.

På større virksomheder, hvor det af hensyn til samarbejdet er ønskeligt, at der vælges flere tillidsrepræsentanter, er foranstående regler gældende for enhver organisatorisk enhed med selvstændig arbejdsledelse.

Stk. 2. Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens – såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants – pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i denne bestemmelse, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 1, stk. 2 og 3: Den ugentlige arbejdstid
- § 5, stk. 1: Ændring af arbejdstid og pauser
- § 6, stk. 1, 2 og 4: Turnustjeneste
- § 9, stk. 2: Produktivitetsfremmende lønsystemer
- § 11, stk. 4 og 5: Overarbejde
- § 12, stk. 1: Beredskabsvagtordning
- § 25, stk. 1: Efteruddannelse
- § 32, stk. 3: Samarbejdsaftalen
- Lærlingebestemmelser:
 - § 2, stk. 3: Lokalt samarbejde
- Protokollat 7 om implementering af ligelønsloven, § 3

Særligt vedrørende G4S Security Services A/S:

Protokollat 12 Ad § 31

Protokollat VII (om særligt tillæg)

Stk. 4. Information om virksomhedens beskæftigelsessituation

Virksomhedens tillidsrepræsentant(er) kan fire gange om året anmode om en generel orientering om virksomhedens beskæftigelsessituation. Virksomheden kan ved denne orientering anmodes om at oplyse navnene på eventuelle vikarbureauer og udenlandske underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde.

En sådan orientering kan finde sted på et allerede planlagt møde mellem de lokale parter.

Stk. 5. Klager og henstillinger

Når en eller flere af tillidsrepræsentantens kammerater ønsker det, kan han/hun forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler han/hun sig ikke stillet tilfreds ved ledelsens afgørelse, står det ham/hende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er hans/hendes og hans/hendes arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.

Stk. 6. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor han/hun ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 7. Funktion i arbejdstiden

Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans/hendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at han/hun for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal han/hun forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 8. Aflønning

Hvis aftalen i henhold til stk. 5, 2. afsnit, er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn.

Stk. 9. Klubformand

Hvis arbejderne på en virksomhed, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

Stk. 10. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give ham/hende et opsigelsesvarsel på 5 måneder ud over det varsel, der følger af § 30, stk. 1. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varslingspligten i henhold til denne bestemmelse.

Stk. 11. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 8, 1. afsnit til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1, skal han rette henvendelse til DI Overenskomst II, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingsmøde skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarsel som afgivet ved mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 12. Faglig opdatering af ophørte 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 medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager fuld løn eksklusive genetillæg under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden.

Stk. 13. Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm.:

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger overenskomstens § 30, stk. 1, og eventuelt funktionærlovens § 2 om, at medarbejdere fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

§ 32. Samarbejdsaftalen

Stk. 1.

Samarbejdsaftalen mellem LO og DA er gældende.

Stk. 2.

Virksomheden bekoster og udleverer arbejdstøj og fodtøj.

Stk. 3.

Kvartalsvise lønstatistikker kan udleveres til tillidsrepræsentanten, såfremt der er lokal enighed herom.

§ 33. Fagretlige regler

Som regler for behandling af faglig strid gælder den mellem Hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

Faglig voldgift

a. Opnås der ikke ved mægling mødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

b. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra

hver af parterne.

c. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten. Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

d. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

e. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 30 arbejdsdage før retsmødet.

Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af proceskrifterne, hvem der ønskes afhørt.

f. Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 16 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

g. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 12 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 8 arbejdsdage før retsmødet.

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

i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler. I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

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

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

J. Nyoptagne medlemmer

§ 34. Optrapning af konto for fritvalgsordning og samarbejdsfond

1. Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgsordning, jf. § 19, stk. 1, 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 § 19, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 7, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til søgnehelligheds-/fritvalgsordning, fraregnet 8,25 procentpoint.
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til søgnehelligheds-/fritvalgsordningen, jf. § 19, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 19, stk. 1.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint fra søgnehelligheds-/fritvalgsordningen kan nyoptagne medlemmer af DIO II kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk El-forbund om virksomhedens optagelse i DIO II skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til søgnehelligheds-/fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til søgnehelligheds-/fritvalgsordningen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til søgnehelligheds-/fritvalgsordningen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til søgnehelligheds-/fritvalgsordningen.

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

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Dansk El-forbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til DIO II og Dansk El-forbunds Samarbejdsfond, jf. § 25A, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk El-forbund om virksomhedens optagelse i DIO II 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 DIO II og Dansk El-forbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Overenskomstfravigende forsøgsordninger

§ 35. Overenskomstfravigende forsøgsordninger

Overenskomstens parter er enige om, at der er mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed mellem tillidsrepræsentant(er) og virksomheden – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Den overenskomstfravigende forsøgsordning fremsendes til overenskomstparterne til orientering.

Overenskomstens gyldighed

§ 36. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2020, er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til Hovedaftalen opsiges med 3 måneders varsel til ophør den 1. marts, dog tidligst 1. marts 2023.

§ 37. Gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter alarmselskaber, der ved overenskomstens ikrafttrædelse er medlemmer af DI Overenskomst II, eller som senere indtræder i denne.

Arbejdsgiverforeningen giver forbundet meddelelse om optagelse af alarmselskaber. Såfremt

et alarmselskab ved optagelsen har overenskomst med forbundet, afløses denne – medmindre andet aftales – af nærværende overenskomst fra førstkommende overenskomstperiodes begyndelse.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II

Sign.: Annette Fæster Petersen

Lærlingebestemmelser

§ 1. Område

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem DI Overenskomst II og Dansk El-Forbund. Lærlinge, der er ansat ved G4S Security Services A/S, er ligeledes omfattet af de protokollater, som gælder særligt for G4S Security Services A/S.

De i nærværende aftale fastsatte regler gælder for lærlinge og voksne lærlinge, som ansættes i henhold til Lov om erhvervsuddannelser.

For alle forhold, som ikke er nævnt i nærværende lærlingebestemmelser, gælder overenskomsten mellem DI Overenskomst II og Dansk El-Forbund samt de lærlinge der er ansat ved G4S Security Services A/S er de ligeledes omfattet af de protokollater med de tilføjelser

§ 2. Lokalt samarbejde

Stk. 1.

Spørgsmål vedrørende uddannelse af lærlinge på den enkelte virksomhed, kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i Lov om Erhvervsuddannelser.

Stk. 2.

På virksomheder med mindst 4 lærlinge, skal der gives adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse mindst 9 måneder i virksomheden, idet skoleophold modregnes.

Stk. 3.

Talsmanden kan som repræsentant for de kolleger, vedkommende er valgt iblandt, over for virksomheden forelægge forslag, henstillinger og klager angående uddannelse samt løn- og arbejdsforhold. Talsmanden er forpligtet til sammen med virksomhedsledelsen at arbejde for en løsning af opståede problemer. Virksomheden eller talsmanden kan efter ønske inddrage de voksne medarbejderes tillidsrepræsentant.

Stk. 4.

I tilfælde af, hvor der i et af samarbejdsudvalget nedsatte underudvalg behandles spørgsmål vedrørende den interne uddannelse af lærlinge, skal underudvalget suppleres med en talsmand for disse.

§ 3. Overarbejde

Stk. 1.

Arbejdstiden for lærlinge under 18 år må normalt ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne.

Lærlinge under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 10 timer pr. dag.

Stk. 2.

For arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales som til voksne medarbejdere, jf. overenskomsten mellem DI Overenskomst II og Dansk El-Forbund.

§ 4. Turnustjeneste

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan arbejde i turnustjeneste sammen med voksne medarbejdere efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som disse.

For turnustjeneste ydes samme tillæg som til voksne medarbejdere.

§ 5. Mindstebetaling

Stk. 1.

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

	1.marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. 0-1 år	kr. 71,30	kr. 72,51	kr. 73,75
2. 1-2 år	kr. 80,88	kr. 82,26	kr. 83,66
3. 2-3 år	kr. 86,86	kr. 88,34	kr. 89,84
4. 3-4 år	kr. 100,47	kr. 102,18	kr. 103,91
5. over 4 år	kr. 125,44	kr. 127,57	kr. 129,74

Alle beløb er i kroner.

Satserne reguleres i henhold til lærlingebestemmelserne som er aftalt mellem CO-industri og DI.

Stk. 2.

Da lønsatserne i stk. 1 er mindstebetalingssatser, er organisationerne enige om, at virksomheden bør lægge en systematisk vurdering til grund for fastsættelsen af lønspredningen, så der for den enkelte lærling tages hensyn til dennes dygtighed og indsats i produktionen, ligesom der bør tages hensyn til arbejdets art, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Såfremt forbundet ikke mener, at ovenstående er overholdt, er DI Overenskomst II indforstået med at tage en drøftelse med forbundet herom.

Stk. 3. Skoleophold

Lønnen under skoleophold beregnes på grundlag af virksomhedens normale ugentlige arbejdstid i skoleperioden.

Stk. 4. Satsændringer og merit

Lærlinge overgår fra sats 1 til sats 2:

a.

efter udløbet af uddannelsesaftalens 1. år, hvis uddannelsen ikke indeholder et indledende grundforløb på skole (f.eks. mesterlære), eller

b.

efter opnået bevis for bestået grundforløb og 1/2 års virksomhedspraktik inden for den pågældende uddannelse. Hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid, en lærling har været beskæftiget i skolepraktik forud for virksomhedspraktikken, afkortes i de laveste satser.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

Stk. 6. Forlængelse af uddannelsen

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen og tilskadekomst på virksomheden, betales i den forlængede ud-

dannelsestid den for fagets voksne medarbejdere fastsatte mindstebetaling. Forlænges uddannelsestiden med det faglige udvalgs godkendelse i forbindelse med overgang til nyt uddannelsessted eller på grund af sygdom, betales den sats, der er gældende for den pågældende uddannelses sidste trin.

Stk. 7. Genetillæg

De for fagets voksne medarbejdere lokalt aftalte genetillæg gælder også for lærlinge, når disse udfører arbejde under de samme forhold som de voksne medarbejdere.

Stk. 8. ATP

Lærlinge er fra det fyldte 16. år omfattet af bestemmelserne vedrørende medlemskab af ATP.

Stk. 9. Løn til voksne lærlinge

a.

Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

b.

Voksne lærlinge, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til erhvervsuddannelsesloven, anbefales lønnet efter bestemmelserne i Overenskomstens afsnit B.

c.

Voksne lærlinge, der i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til Overenskomstens afsnit B.

§ 6. Akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer

Der er mellem organisationerne enighed om, at lærlinge kan arbejde i akkord og andre produktivitsfremmende lønsystemer.

Normalt bør lærlinge dog ikke i det første uddannelsesår arbejde selvstændigt i akkord, medens det af uddannelsesmæssige grunde må anses for nyttigt, at lærlinge i den resterende del af læretiden får adgang hertil.

Ved akkordarbejde bør der gives lærlingen mulighed for, ved rimelig arbejdsydelse, at indtjene et i forhold til den i lærlingebestemmelsernes § 5 fastsatte mindstebetaling passende akkordoverskud.

Hvor lærlingen deltager i voksne medarbejders akkorder, træffes der lokalt aftale mellem arbejdsgiveren og de voksne medarbejdere om, med hvilket beløb lærlingen(e) indgår i disse akkorder. Lærlingen(e) skal høres ved indgåelse af aftalen.

Eventuelt akkordoverskud udbetales ved arbejdets afslutning efter samme regler, som er gældende for voksne akkordmedarbejdere.

§ 7. Session

Virksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til session at meddele, hvornår sessionen finder sted. Betaling for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til et minimum, er den i lærlingebestemmelsernes § 5 anførte.

§ 8. Kursus

Lærlinge kan opnå frihed uden løn, af max. 1 uges varighed, til deltagelse i et af forbundenes ungdomskurser vedrørende overenskomst for lærlinge.

Stk. 2.

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Alarm- og elektrikeroverenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset. Bestemmelsen træder i kraft den 1. maj 2014.

§ 9. Feriefridage

Lærlinge er omfattet af overenskomstens § 17, dog således at betalingen følger lærlingebestemmelsens § 5, stk. 1 og for voksenlærlinge § 5, stk. 9.

§ 10. Ferie

Stk. 1. Supplerende feriebetaling

Har lærlinge ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 9, stk. 1 og 2 angivne tilfælde, betaler virksomheden den i Lærlingebestemmelsernes § 5, stk. 1 fastsatte løn i det resterende antal dage. Undtaget er voksne lærlinge, der aflønnes efter bestemmelserne i lærlingebestemmelsen § 5, stk. 9.

Stk. 2. Ferielukning

Såfremt en virksomhed holder samlet ferielukket, og den voksne lærling ikke har optjent feriegodtgørelse til hele ferielukningen, betales i henhold til bestemmelserne i Overenskomstens afsnit B, såfremt denne løn er fastsat i uddannelsesaftalen. For voksne lærlinge, der ikke aflønnes i henhold til lærlingebestemmelsen § 5, stk. 9, men dog betales højere sats end Lærlingebestemmelsernes § 5, stk. 1, anvendes i denne situation mindstebetalingen i Lærlingebestemmelsernes § 5, stk. 1.

§ 11. Løn for søgnehellidage

Stk. 1.

Betalingen for søgnehellidage er den i § 5, stk. 1 anførte. For voksne lærlinge, der modtager løn svarende til den i lærlingebestemmelsen § 5 stk. 10 fastsatte, ydes der lærlingen søgnehellidagsbetaling efter bestemmelserne i § 19 i Overenskomsten.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Retten til den i stk. 1 fastsatte betaling for søgnehellidage bortfalder, såfremt lærlingen uden lovlig grund undlader at møde sidste arbejdsdag før og/eller første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage. Dokumenteret sygdom og fravær, som skyldes en lærlingen utilregnelig grund, samt et af virksomheden godkendt forfald betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt lærlingen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til virksomheden og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 4.

Dersom virksomheden ikke kan godkende den af lærlingen angivne grund til forsømmelsen, giver den straks lærlingen meddelelse herom.

Såfremt lærlingen ikke finder afgørelsen rimelig, har vedkommende adgang til at søge sagkyndig bistand til nærmere prøvelse af afslaget holdbarhed.

§ 12. Fritvalgsordning

Lærlinge opsparer af den ferieberettigede løn på en fritvalgsordning:

Pr. 1. marts 2020 5,0 %

Pr. 1. marts 2021 6,0 %

Pr. 1. marts 2022 7,0 %

Anvendelse af midler og udbetaling fra fritvalgsordningen sker som på hovedoverenskomsten.

§ 13. Pension

Lærlinge bliver omfattet af pensionsbestemmelserne, når de fylder 20 år, samt har opnået 5 måneders anciennitet.

Med virkning fra den 1. september 2020 gælder følgende:

Stk. 1.

Lærlinge omfattes af pensionsbestemmelserne, når de fylder 18 år samt har opnået 5 måneders anciennitet.

For medarbejdere, der er 18 og 19 år, udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i bilag 2.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 5 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i pensionsbestemmelserne.

Stk. 2.

Satsen i stk. 1, andet afsnit, forhøjes til satserne i pensionsbestemmelserne, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen (bilag 2) bortfalder samtidig for disse lærlinge. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

§ 14. Mødepligt under skoleophold

Stk. 1.

Lærlinge er i den tid, de deltager i skoleophold, principielt afgivet til skolen i skoleperioden. De har derfor ikke pligt til at arbejde på virksomheden før eller efter skoletidens afslutning og heller ikke på eventuelle enkelte fridage, som skal indhentes gennem ekstraundervisning i den øvrige del af skoleperioden. Under skoleferier, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes på virksomheden, pligt til at møde der på hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

Stk. 2. Skolehjem*

Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- b. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2014-niveau: 490 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Der henvises i øvrigt til bilag I, § 2, stk. 3 om befordringsgodtgørelse.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeproeve.

*Bestemmelserne i denne overenskomst om arbejdsgivernes betaling af skolehjem vil udgå og blive afløst af lovregler herom, såfremt Folketinget vedtager det forslag, som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingsforslag af den 21. marts 2014.

Gennemførelse af forslaget vil bevirke, at virksomhederne skal afholde erhvervsuddannelseselevs udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedernes udgifter til elevs ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

I det omfang de nye regler i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt måtte blive ændret, så forudsætningerne i mæglingsforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem LO og DA.

§ 15. Arbejderorganisationernes påtaleret

Stk. 1.

Fremkommer der til Dansk El-Forbund klage over mangelfuld uddannelse af lærlinge, forelægges klagen for det pågældende faglige udvalg. Udvalget behandler herefter sagen i henhold til bestemmelserne i Erhvervsuddannelsesloven og i øvrigt efter de mellem organisationerne aftalte regler.

Stk. 2.

Uoverensstemmelser mellem elever og virksomheder søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, indbringes sagen for det faglige udvalg førend videreførelse ved Tvistighedsnævnet.

Stk. 3.

Såfremt en sag videreføres til Tvistighedsnævnet og afvises af dette, fordi der er tale om en fortolkning af lærlingeaftalen, genoptages sagen til fornyet behandling mellem organisationerne. Såfremt enighed ikke opnås, kan sager af denne karakter videreføres til endelig afgørelse ved faglig voldgift.

København, den 13. marts 2010

Dansk El-Forbund

DI Overenskomst II

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Sign.: Henrik Uldal

Bilag 1 om befordringsgodtgørelse for lærlinge

§ 1. Område

Stk. 1.

Aftalen omfatter:

Alle nuværende og fremtidige virksomheder, der har ansat eller ansætter lærlinge til uddannelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Stk. 2.

Alle nuværende og fremtidige ansatte lærlinge på ovennævnte virksomheder.

§ 2. Indhold

Stk. 1.

Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km. eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

Stk. 2.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at lærlingen ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved lærlingens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

Stk. 3.

Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. LB § 12, stk. 2 skal betale for skolehjem.*

*Se anmærkning til LB § 12, stk. 2.

Stk. 4.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

Stk. 5.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort og lign.

Stk. 6.

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr.

1.3.2020	på kr. 1,10
1.3.2021	på kr. 1,12
1.3.2022	på kr. 1,14

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

Stk. 7.

Til indkvarterede lærlinge ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder tilsvarende anvendelse på befordringsgodtgørelse efter dette stykke.

Stk. 8.

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.

København, den 13. marts 2010

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Henrik Uldal

Bilag 2 om visse forsikringsydelse til lærlinge og elever

Overenskomstparterne ønsker at sikre en øget tryghed for de lærlinge og elever, der er ansat på virksomheder, og som ikke allerede er sikret ret til pension og forsikringsydelse i overensstemmelse med overenskomsternes bestemmelser.

På denne baggrund er parterne nået til enighed om at foretage følgende ændringer i protokollat vedrørende lærlingebestemmelser:

”Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

Invalidepension
Invalidesum
Forsikring ved kritisk sygdom
Dødsfaldssum

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af overenskomstens pensionsordning, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse”

Parterne optager forhandling med Pension Danmark om etablering af aftale om forsikringsdækning.

Invalidepension på	kr. 60.000,- årligt
Invalidesum på	kr. 100.000,-
Forsikring ved kritisk sygdom på	kr. 100.000,-
Dødsfaldssum på	kr. 300.000,-

Hvis der ikke kan opnås aftale med Pension Danmark om indgåelse af forsikringsaftale på max. 350,- kr. i årlig præmie pr. lærling/elev, tages aftalen op til genforhandling.

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

København, den 13. marts 2010

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Henrik Uldal

Protokollat 1 om uddannelse/autorisationsloven

Såfremt autorisationsloven af 1. januar 1987 kræver, at montører, der deltager i udrykningstjeneste samt AP-kørsler, skal være godkendte hertil ifølge loven, uddannes montørerne på det af autorisationsloven fastlagte kursus.

København, den 26. februar 1991

Dansk El-Forbund

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Roland Bak

Sign.: Flemming Stenløkke

Protokollat 2 om Rådskonferens 93/104/EF

Nedenstående parter har i overenskomsten implementeret følgende artikler fra Rådets Direktiv 93/104/EF af den 23. november 1993:

Artikel: 3, 4, 5, 16

i henhold til direktivets artikel 17.

Frederiksberg, den 13. maj 1996

Dansk El-Forbund

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Bjarne Larsson

Sign.: Hans Bennetzen

Protokollat 3 om ferie

§ 1. Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomst mellem DI Overenskomst II og Dansk El-forbund

Nærværende aftale er indgået i medfør af den nye ferielov.

Parterne er enige om, at for ansættelsesforhold omfattet af overenskomst mellem DI Overenskomst II og Dansk El-forbund gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven.

§ 2. Fagretlig behandling

Twistigheder, som måtte opstå som følge af denne aftale behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

I forbindelse med Ferieloven er aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 3. Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

§ 4. Overførsel af ferie

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i andet ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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

§ 5. Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

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

§ 6. Udbetaling

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes. Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.

Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

§ 7. Garantiordningen

DIO II garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI overenskomst II

Sign.: Henrik Uldal

Bilag A - aftale om ferieoverførsel

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

i henhold til bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomst mellem
DI Overenskomst II og Dansk El-Forbund

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20____.

2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):

Fra og med den ___/___20__ til og med den ___/___20__.

Fra og med den ___/___20__ til og med den ___/___20__.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftale om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) at underrette den, der skal udbetales feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelsen af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Bilag B - eksempler på overførsel af feriepenge

År 0

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieår 0. Medarbejder overfører max. 5 feriedage til år 1.

År 1

Medarbejder har 25 feriedage + 5 overførte feriedage fra år 0, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som "overføres" til år 2.

År 2

Medarbejder har 25 feriedage + 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 0. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.

År 3

Medarbejder har 25 feriedage + 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 1. Medarbejder har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holdes i år 3 eller overføres til år 4 osv.

Protokollat 4 om EU-implementering

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

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

København, den 3. april 2007

For VABA

For Dansk El-Forbund

Ændret ved overenskomstforhandlingerne 2017

Protokollat 5 om ligelønsnævn

Parterne er enige om at lade sig omfatte af kompetencen for det ligelønsnævn, der er oprettet af DI Overenskomst I v/DI og CO-industri.

København, den 2. marts 2012

Dansk El-Forbund

Sign.:

Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II

Sign.:

Annette Fæster Petersen

Protokollat 6 om natarbejde og helbreds kontrol

Parterne er enige om at indføre følgende regler om helbreds kontrol for natarbejdere.

Natarbejdere

Ved natarbejde i dette protokollat forstås

En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00, eller

En medarbejder, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Hyppighed

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

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

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

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

Parterne var enige om, at parterne skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbreds undersøgelse på baggrund af indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbreds undersøgelse, som bliver aftalt af DI Overenskomst I v/DI og CO-industri på Industriens overenskomst.

Rapport til sikkerhedsudvalget på virksomheder

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

København, den 13. marts 2010

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II

Sign.: Henrik Uldal

Protokollat 7 om implementering af ligelønsloven m.v.

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

§ 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 1 a.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 2.

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

Stk. 2.

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

§ 2 a.

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

§ 3.

En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion

på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

§ 4.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

§ 5.

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

Stk. 2.

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

§ 6.

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

Stk. 2.

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

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

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

København, den 13. marts 2010

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II

Sign.: Henrik Uldal

Protokollat 8 om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at virksomhederne med frigørende virkning afleverer feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

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

København, den 2. marts 2012

Dansk El-Forbund

DI Overenskomst II

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Sign.: Annette Fæster Petersen

Ændret ved overenskomstforhandlingerne i 2017

Protokollat 9 om kompetenceudviklingsfonden

Fordeling af midler fra kompetenceudviklingsfonden:

Parterne er enige om, at de midler, som kommer ind i kompetenceudviklingsfonden, jf. Alarm- og elektrikeroverenskomstens § 27, vil blive opdelt med 60% til selvvalgt uddannelse inden for elbranchen og 40% til arbejdsgiverbestemt uddannelse inden for el-branchen.

Positivliste:

Positivlisten aftales i bestyrelsen.

Administration:

Parterne er enige om, at PensionDanmark som hidtil opkræver bidrag til kompetenceudviklingsfonden. Administrationsudgiften for denne opkrævning betales af midler hidrørende fra de 40%, som anvendes til arbejdsgiverbestemt uddannelse.

Når midlerne er opkrævet overføres 60% af det samlede beløb til administrator af den selvvalgte uddannelse. Efter overførelsen fratrækkes administrationsomkostningerne af de resterende 40% af beløbet.

Administrationen af den selvvalgte uddannelse forestås af El Fagets Arbejdsløshedskasse. Der indgås en administrationsaftale med El Fagets Arbejdsløshedskasse, som godkendes af bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden. Aftalen kan udelukkende ændres af bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden.

Udgiften til administration af udbetalinger til selvvalgt uddannelse, herunder revision mv. betales af de 60%, som overføres til selvvalgt uddannelse.

Udbetaling til arbejdsgiverbestemt uddannelse:

Parterne er enige om, at en virksomhed pr. år ikke kan få mere udbetalt end 40% (til arbejdsgiverbestemt uddannelse) af det beløb, som er indbetalt i henhold til Alarm- og elektrikeroverenskomstens § 27 samme år.

Hvis der i perioder på en virksomhed ikke bliver uddannet i et sådant omfang, at de 40% er udnyttet, så kan bestyrelsen vedtage, at den eller de pågældende virksomheder kan få udbetalt et beløb der er højere end de 40% det efterfølgende år.

Virksomhederne dokumenterer hvert år over for bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden omfanget af den virksomhedsbestemte uddannelse, der har fundet sted året før. Dette sker typisk i marts måned.

For hver time, der har været arbejdsgiverbestemt uddannelse omfattet af den aftalte positivliste, udbetales 210 kr. pr. times arbejdsgiverbestemt uddannelse. Dette beløb indekserreguleres efter aftale i bestyrelsen.

Udbetaling til selvvalgt uddannelse:

Parterne er enige om, at der udbetales efter regler, der er inspireret af reglerne for IKUF. Ved fortolkningstvivel om regelsættet, skal den fortolkning, som anvendes på IKUF anvendes, dog ikke hvis parterne i denne aftale har aftalt en anderledes ordning.

Reglerne for udbetalinger til selvvalgt uddannelse:

Ansøgning til AMU kurser:

Med ansøgningen skal der vedlægges skriftlig godkendelse fra virksomheden til frihed i perioden, hvor kurset afholdes.

Der kan **ikke** søges tilskud til:

- Transportgodtgørelse (se dog nedenfor)
- Uddannelsesmaterialer
- Ekstraudgifter ved at tage kurset i weekenden, når kurset udbydes på hverdage

Der **kan** søges om tilskud til:

- Deltagergebyr
- 85% af dit bruttoløntab, der dækkes sammen med VEU (se nedenfor)
- Tilskud til kost og logi, hvis du har mere end 1,5 timers transporttid (se nedenfor)
- Transportgodtgørelse (kun hvis medarbejderen IKKE er berettiget til VEU)

85% af bruttoløntab:

Bruttoløn er løn inkl. pension, ferietillæg, skifteholdstillæg og fritvalgskonto fastsat i henhold til overenskomsterne.

85% af løntabet dækkes i samarbejde med VEU, som medarbejderen selv er ansvarlig for at søge.

Arbejdsgiver må hverken udbetale hel eller delvis løn til medarbejdere, der er på selvvalgt uddannelse.

Tilskud til kost og logi:

Har medarbejderen mere end 1,5 times transporttid til undervisningsstedet, kan medarbejderen søge om logi fra dagen før kursusstart. VEU dækker udgifter til logi op til kr. 500,00. Overstiger udgifter til logi kr. 500,00, kan der yde tilskud på det resterende beløbet ud fra den geografiske placering af uddannelsen:

- Hovedstadsområdet: Kr. 228,00
- Århus: Kr. 150,00
- Øvrige: Kr. 104,00

Skal medarbejderen overnatte i forbindelse med selvvalgt uddannelse, så skal medarbejderen søge om dækning af udgifter til kost hos fonden.

Medarbejderen kan **kun** få dækket udgifter til kost, hvis du er berettiget til dækning af logi.

Udgifter til kost og logi skal kunne dokumenteres. Kontoudtog eller dankortkvitteringer kan ikke godkendes som dokumentation.

Fonden kan yde følgende tilskud til kost:

- Morgenmad: Kr. 43,88
- Frokost: Kr. 87,75
- Middag: Kr. 160,87
-

Ansøgning til kurser, som ikke er AMU kurser:

Med ansøgningen skal der vedlægges skriftlig godkendelse fra virksomheden til frihed i perioden, hvor kurset afholdes.

Der kan **ikke** søges tilskud til:

- Kørsel med taxa
- P-billetter

Der **kan** søges om tilskud til:

- Deltagergebyr
- 85% af bruttoløntab (se nedenfor)
- Obligatoriske bøger/bogpakke
- Kost og logi, hvis du har mere end 1,5 times transporttid, (se nedenfor)
- Transportgodtgørelse (se nedenfor)

85% af bruttoløntab:

Bruttoløn er løn inkl. pension, ferietillæg, skifteholdstillæg og fritvalgskonto fastsat i henhold til overenskomsten.

De 85% af bruttoløntabet skal dækkes i samarbejde med VEU eller SVU, som medarbejderen selv skal søge.

Arbejdsgiver må ikke udbetale hel eller delvis løn til medarbejderen under selvvalgt uddannelse.

Kost og logi:

Har medarbejderen mere end 1,5 times transporttid til undervisningsstedet, skal medarbejderen søge om logi fra dagen før kursusstart.

Der er maksimale satser på kost og logi afhængig af, hvor i landet medarbejderen skal på uddannelse.

Logi:

Hovedstadsområdet: Kr. 728,00

Århus: Kr. 650,00

Øvrige: Kr. 604,00

Kost:

Morgenmad: Kr. 43,88

Frokost: Kr. 87,75

Middag: Kr. 160,87

I alt pr. døgn: Maks. kr. 292,50 pr. døgn

Medarbejderen kan **kun** få dækket udgifter til kost, hvis medarbejderen er berettiget til dækning af logi.

Udgifter til kost og logi skal kunne dokumenteres. Kontoudtog eller dankortkvitteringer kan ikke godkendes som dokumentation.

Transportgodtgørelse:

Der kan søges transportgodtgørelse ud fra følgende: efter de første 24 km. på daglig basis afregnes kr. 1,00 pr. km.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II

Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 10 om uddannelse

Der nedsættes et udvalg i overenskomstperioden, hvor implementeringen af intentionen i protokollaterne 27-29 for Industriens Overenskomst 2017 i Alarm- og Elektrikeroverenskomsten drøftes.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II

Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 11 om sundhedsordning

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg, som drøfter muligheden for at implementere en sundhedsordning via PensionDanmark for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II

Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 12 om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser og adgang til it-faciliteter

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

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er ligeledes enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne til udførelse af deres hverv skal have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 13 om organisationsaftale om databeskyttelse

DI og Dansk El-Forbund er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der finder anvendelse i Danmark fra den 25. maj 2018.

DI og Dansk El-Forbund er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at den nuværende praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 14 om den grønne omstilling

Parterne er enige om at tilslutte sig TekSams tema om den grønne omstilling i den kommende overenskomstperiode vedrørende nedenstående:

”Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anderkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Dansk Industri og CO-Industri er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Dansk Industri og CO-Industri er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Dansk Industri og CO-Industri er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for TekSam i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges TekSams fokus de seneste år på teknologiforandringer som Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. TekSam udvalget vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

TekSam udvalget og samarbejdskonsulenttjenesten vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte TekSams årsmøder, konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve.”

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 15 om udvalgsarbejde vedrørende revision af fagretlige møderegler mv.

Parterne er enige om, at man i overenskomstperioden følger resultaterne af drøftelserne mellem DI og CO-industri vedrørende den mest hensigtsmæssige udformning af overenskomsternes regler om tvistløsning, herunder drøfter i hvilket omfang dette kan implementeres i Alarm- og Elektrikeroverenskomsten.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 16 om udvalgsarbejde vedrørende arbejdsudleje og afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer

Parterne er enige om at følge resultaterne af DI og CO-industris drøftelser i overenskomstperioden vedrørende protokollat 30 - 31 i forliget 2020 mellem DI og CO-industri og drøfte om dette vil være relevant at implementere i Alarm- og Elektrikeroverenskomsten.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 17 om uddannelse efter opsigelsesperioden

Parterne opfordrer regeringen til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingsfond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som erstatning for § 28, stk. 2:

”Derudover er medarbejdere, der har været uafbrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år og som ligeledes afskediges af de i stk. 1 nævnte grunde, berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger. Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i perioden dækkes af kompetenceudviklingsfonden, jf. protokollat 9.

Såfremt kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende berettiget til kursusdeltagelse inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Det er en forudsætning, at medarbejderen har søgt og modtaget tilsagn fra kompetenceudviklingsfonden, jf. protokollat 9, om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Det kan være tale om et eller flere kurser. Kurset viger for tilbudt arbejde, også efter kurset er påbegyndt. Støtte beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI Overenskomst II
Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat 18 (om tilpasning) mellem DI Overenskomst II /G4S Security Services A/S og Dansk El-Forbund om fravigelse af Brancheoverenskomsten

Overenskomsten mellem Dansk El-Forbund og DI Overenskomst II er gældende fra den 1. marts 1998, idet den hidtidige virksomhedsoverenskomst mellem Falck A/S og Dansk El-Forbund gældende for montører bortfalder pr. samme dato.

Som supplement til den mellem Dansk El-Forbund og DI Overenskomst II indgåede overenskomst er følgende aftalt:

Ad B. Løn

Lønudbetalingen finder sted ved overførsel til konto i pengeinstitut den sidste bankdag i måneden, såfremt der aftales månedsvis afregning.

Ad § 7

Basisløn danner grundlag for beregning af:

- Overtidsbetaling, jf. § 11
- Beregning af mindste personlige løn, jf. § 8
- Beregning af vederlag for beredskabsvagt og hjemmevagt, jf. § 12
- Transport af stige, værktøj og materialer, jf. protokollat V
- Beregning af fast vederlag for kørsel i egen vogn, jf. protokollat V
- Beregning af klargøringstillæg for kørsel i firmavogn, jf. protokollat V

Ad § 11, stk. 3

Til driftsservicemontører ydes 100 % af personlig løn.

Ad § 12, stk. 2

Til driftsservicemontører ydes 100 % af personlig løn.

Ad § 14

Kilometergodtgørelse for anlægsmontører.

Anlægsmontører, med hvem der er truffet aftale om anvendelse af egen vogn i forbindelse med installationsarbejde, ydes kilometergodtgørelse for kørte kilometer fra bopæl til installationsadresse og retur samt for kørsel mellem flere installationsadresser.

Kilometergodtgørelse ydes også ved fremmøde eller afslutning på centeradresse. Kilometergodtgørelse i henhold til stk. 2.

Der ydes ikke kilometergodtgørelse til montører, der efter fast aftale kører i selskabets bil.

Ved installation udenfor eget arbejdsområde, hvor afstand fra bopæl til installationsadresse er 80 km eller mere, kan der i stedet for kilometergodtgørelse og rejsetid udbetales 1 diæt.

Ad § 22. Barsel

Intet maksimumbeløb.

Ad § 31

Som arbejdsopgaver henledes opmærksomheden på følgende:

- tillidsrepræsentanten skal høres i forbindelse med nyansættelse eller afskedigelse af montører samt orienteres ved forfremmelse af montører,
- tillidsrepræsentanten tager snarest kontakt med alle nyansatte montører,
- tillidsrepræsentanten tager kontakt til montører i forbindelse med tjenesteforseelelser m.v., inden virksomheden tilskriver montøren,

- tillidsrepræsentanten virker i øvrigt rådgivende i overenskomstmæssige og sociale spørgsmål m.v. i forhold til kollegerne.

Tillidsmandstid.

Til udførelse af tillidsmandens opgaver kan der disponeres over otte timer pr. år pr. medlem af klubben. Forbrugt tillidsmandstid udregnes fra 1/9 til 31/8 efterfølgende år.

Tillidsmandstiden omfatter samtlige møder med ledelsen i forbindelse med tillidsmandsfunktionen, samt fælles tillidsmandsmøder, centermøder i andet center end tillidsmandens eget, møder i akkordudvalget og teknisk udvalg.

Udenfor tillidsmandstiden falder møder i SU-strukturen, centermøder i eget center samt tid forbrugt ved visitationsordningen.

Arbejde udenfor den almindelige tillidsmandsfunktion honoreres efter overenskomstens almindelige regler.

Vederlag for tillidsmandsfunktionen ydes for anlægsmontørernes repræsentanter med den gennemsnitlige løn, og for servicemontørernes repræsentanter med højeste timeløn på området.

Ud over tillidsmandstid betaler virksomheden transport og fortæring for hver tillidsmand til ét fælles tillidsmandsmøde pr. kvartal.

Hvis der fra tillidsmandsside udtrykkes ønske om disponibel tid til talsmand, skal dette skriftligt meddeles driftsledelsen, og given tid fragår tillidsmanden for det pågældende område.

Transport m.v.

Såfremt tjenestevogn ikke kan stilles til rådighed, og egen vogn benyttes, udbetales kørselsgodtgørelse efter overenskomstens bestemmelse.

Uddannelse.

Såvel tillidsrepræsentanter som firmaets ledelse erkender, at der, for at tillidsrepræsentanten kan varetage sine opgaver, med rimeligt varsel skal sikres tjenestefrihed til at deltage på tillidsmandskurser.

Vederlag for og omkostninger ved deltagelse på disse kurser betales gennem refusionsordning og af virksomheden.

I indtil 40 timer pr. år betaler virksomheden forskellen mellem refunderet timeløn og vederlaget for tillidsmandsfunktionen.

Afskedigelse af tillidsmand.

En tillidsmands afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og virksomheden skal give ham et opsigelsesvarsel på 5 måneder udover det varsel, der følger af § 30, stk. 1.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder det udvidede opsigelsesvarsel, og § 30, stk. 1, er gældende.

Lærlinge

Lærlinge bliver omfattet af pensionsbestemmelserne, når de fylder 19 år, samt har opnået 5 måneders anciennitet.

Dette træder i kraft den 1. marts 2018.

Tillægsaftaler

Tillægsaftale vedrørende pension

Tillægsaftale vedrørende hviletid og fridøgn

Tillægsaftale vedrørende akkord

Protokollater

Protokollat I om akkordlønsregulering

Protokollat II om lokalaftaler

Protokollat V om rejsetid, med bilag om centerområder

Protokollat VI om orlov

Protokollat VII om særligt tillæg

Protokollat VIII om heltidsulykkesforsikring

København, den 27. februar 2004

Dansk El-Forbund

Sign.: Ole Klarskov

Vagt-og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Henrik Uldal

Tillægsaftale 1 vedrørende pension

Med henvisning til brancheoverenskomstens § 10 er der indgået aftale om følgende obligatoriske pensionsordning for alle montører ansat hos G4S Security Services A/S.

§ 1. Formål

Formålet med pensionsordningen er økonomisk at sikre medarbejdere og eventuelle familiemedlemmer (primært ægtefælle og børn) i følgende tilfælde:

- Ved medarbejderens opnåelse af pensionsalder.
- Ved medarbejderens eventuelle død inden pensionsalder.
- Ved medarbejderens eventuelle uarbejdsdygtighed (invaliditet).

Den økonomiske dækning opnås gennem bidrag fra såvel arbejdsgiver som medarbejder.

§ 2. Regler for deltagelse i pensionsordningen

Medarbejdere, der er fyldt 19 år, tilmeldes pensionsordningen fra og med den lønningsperiode, hvor 5 måneders anciennitet er opnået.

Dette krav bortfalder dog, hvis medarbejderen ved ansættelsen allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension.

§ 3. Pensionsordning for medarbejdere ansat 1. juli 1997 eller senere

Stk. 1.

Medarbejderne omfattes af det i brancheoverenskomstens § 10, stk.1 aftalte pensionsbidrag, der indbetales til den af PensionDanmark administrerede pensionsordning.

Stk. 2.

Medarbejdere kan herudover aftale at indbetale et supplerende pensionsbidrag til en godkendt pensionsordning, hvortil arbejdsgiverbidraget udgør 0,8 % af den skattepligtige løn under forudsætning af, at arbejdstager yder det samme bidrag.

Det samlede pensionsbidrag i henhold til stk. 1 og 2 kan dog ikke overstige 5 % fra arbejdstager og 10 % fra arbejdsgiver.

Stk. 3.

Såfremt medarbejderen ønsker at indbetale supplerende eget pensionsbidrag, administreres indbetaling heraf af G4S Security Services A/S.

§ 4. Pensionsordning for medarbejdere ansat før 1. juli 1997

Stk. 1.

Medarbejdere kan aftale følgende pensionsbidrag af den skattepligtige løn:

	Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	Samlet bidrag
1. juli 2008	8,9 %	5,0 %	13,9 %

Det aftalte pensionsbidrag kan dog ikke være mindre end det i brancheoverenskomstens

§ 10 stk. 1 fastsatte pensionsbidrag.

Stk. 2.

Pensionsbidragene i stk. 1 reguleres med samme procentsatser som den regulering, der måtte blive aftalt i henhold til brancheoverenskomstens § 10 stk. 1.

Pensionsbidrag kan dog ikke overstige 5% fra arbejdstager og 10% fra arbejdsgiver.

Stk. 3.

Såfremt medarbejderen ønsker at indbetale supplerende eget pensionsbidrag administreres indbetaling heraf af G4S Security Services A/S.

§ 5. Ejendoms- og rådighedsret

De tegnede pensionsordninger kan medarbejderen ikke overdrage, pantsætte eller på anden måde råde over, så længe ansættelsesforholdet består. Ophører ansættelsesforholdet, før forsikringen eller kapitalforsikringskontoen udløber, får medarbejderen dispositionsret efter lovgivningens/ pensionselskabets bestemmelser.

Pensionsordninger i pengeinstitutter kan udbetales:

- Når medarbejderen har opnået pensionsalderen eller, såfremt det ønskes, ved det fyldte 60. år.
- Ved invaliditet, der i henhold til lov om invalidepension berettiger til at oppebære invalidepension med helt grundbeløb og helt invaliditetsbeløb.

Ved medarbejderens død udbetales kontoens indestående – efter fradrag af afgift til staten – til dennes ægtefælle/boet efter modtagelse af kopi af skifteretsattest.

På tilsvarende måde kan bidragene, om ønsket, indbetales til en kapitalforsikring i et forsikringsselskab.

Livs- og invaliderenteforsikringer kan tegnes med udløb fra det 65. år.

§ 6. Pensionsalder

G4S Security Services A/S' pensionsalder er fastsat til 70 år.

Nærværende tillægsaftale erstatter:

Brancheoverenskomstens § 10, stk. 1,
Tillægsaftale vedrørende pension af 27. februar 2004 samt
Protokollat IV (om pension) af 27. februar 2004.

København, den 13. marts 2010

Dansk El-Forbund
Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

DI overenskomst II
Sign.: Henrik Uldal

Tillægsaftale 2 vedrørende hviletid og fridøgn

Stk. 1. Vederlag i forbindelse med hviletid

I tilfælde, hvor udsendt hviletid overlapper udsat daglig tjeneste således, at normeret antal arbejdstimer ikke opnås, kompenseres manglende timer med pågældende medarbejders personlige timeløn.

Stk. 2. Særligt i forbindelse med beredskabsvagt

Såfremt der er opnået 8 timer samlet hviletid inden kl. 24.00, men ikke 3 timer samlet hviletid efter kl. 24.00, møder beredskabsvagten ikke på normalt arbejde, før der er opnået 3 timer samlet hviletid efter sidste udkald. Manglende timer kompenseres som i foranstående afsnit.

Stk. 3. Daglig hviletid og fridøgns placering i forbindelse med beredskabsvagt på bopæl

Vedtagne love og udsendte bekendtgørelser er, i den udstrækning det berører ovennævnte område, fortolket og aftalt således:

A. Daglig hviletid

1. Antal beredskabsvagter på bopæl er ikke afgrænset.
2. Beredskabsvagter på bopæl anses som hviletid, såfremt udkald ikke finder sted.
3. Daglig hviletid er 11 timer indenfor 1 døgn regnet fra kl. 08.00.
4. Når beredskabsvagt udkaldes, anses hvileperioden for afbrudt og indtræder først på ny efter hjemkomst fra udkald.
5. Når beredskabsvagten udkaldes som anført under punkt 4, kan hvile perioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den gives ved afslutning af sidste udkald. Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst 45 døgn i et kalenderår.
6. En beredskabsperiode kan herefter bestå af et antal døgn med 11 timers hviletid og et antal døgn, med 8 timers hviletid eller udsendt hviletid. I tilfælde, hvor hviletid omfatter 11 timer, tæller dette døgn ikke med under 45 døgn begrænsningen.
7. Ved gennemgående beredskabsvagt i weekend og på helligdage styrer beredskabsvagten selv hvileperioderne og meddeler kommunikationscentrene (alarmstationen), såfremt udkald ikke har givet plads til nødvendig hviletid, og afløsning må finde sted.
8. Hvor udsendt hviletid overlapper udsat daglig tjeneste således, at normeret antal arbejdstimer ikke opnås, kompenseres manglende timer i henhold til særlig aftale.

B. Fridøgn

1. Under beredskabstjeneste betragtes ugentlig fridøgn, som er udsat i beredskabsperioden, ikke som hviletid, selvom udkald ikke finder sted.
2. I forbindelse med beredskabstjeneste kan det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn.
Ved omlægning af fridøgnet bør dette så vidt muligt lægges i sammenhæng med et andet fridøgn og således, at mindst det ene fridøgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

C. I øvrigt

Foranstående punkter med fortolkning er udarbejdet i henhold til § 9 i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980, som henhørende under §§ 5-8 i samme bekendtgørelse.

Såfremt der bliver behov for andre eller udvidede fravigelser af hviletids- og fridøgnreglerne, skal dette drøftes mellem overenskomstparterne. (Rammeaftale).

D. Eksempler

Montør med daglig arbejdstid mellem kl. 08.00 og 16.00 samt beredskabsvagt mellem klokken 16.00 og 08.00.

kl.		16	17	18	19	20	21	22	23	24	00	01	02	03	04	05	06	07	08
Eksempler	A			UDK		UDK													
	B			UDK					UDK										
	C			UDK															UDK
	D					UDK												UDK	
	E										UDK			UDK					
	F					UDK							UDK						
	G									UDK						UDK			
	H										UDK								UDK

Bemærkninger

A: Der er opnået 11 timers hviletid mellem klokken 21.00 og 08.00.

B: Der er opnået 08 timers hviletid mellem klokken 24.00 og 08.00.

C: Der er opnået 11 timers hviletid mellem klokken 19.00 og 06.00.

D: Der er opnået 08 timers hviletid mellem klokken 21.00 og 05.00.

E: Der er opnået 08 timers hviletid mellem klokken 16.00 og 00.00.

F, G og H:

Der er ikke opnået 08 eller 11 timers hviletid i tjenstedøgnet, og hviletid udskydes med 11 timer fra sidste udkald og ind i efterfølgende tjenstedøgn.

København, den 9/12 1998

Dansk El-Forbund

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Henrik Uldal

Tillægsaftale 3 vedrørende akkord

1. Aftalen omfatter udarbejdelse, ibrugtagning og fremtidig anvendelse af et produktivitetsfremmende aflønningssystem baseret på anvendelse af akkordpriser.
2. For fastsættelse af normeret akkordpris for det af virksomheden anvendte produktprogram nedsættes af virksomheden og de ansatte montører et fælles akkordudvalg. Senest tre måneder efter anlægsafdelingens ibrugtagning af et nyt produkt, skal installation af dette produkt aflønnes i henhold til en af akkordudvalget fastsat akkordpris. Indtil dette tidspunkt aflønnes installation af det pågældende produkt i henhold til punkt 15.
3. Akkordsystemet er baseret på fastlagte akkordpriser, således at der for hver enkelt arbejdsoperation er fastlagt normerede akkordpriser. Akkordpriserne er baseret på almindelig gældende installationskvalitet med ca. 10 % skjult installation udført i installationsøjeblikket. Den totale betaling for et installationsarbejde vil være summen af de enkelte akkordpriser, der indgår i den pågældende installationsopgave plus en fast timebetaling, der som udgangspunkt vil være lig med basisløn minus dyrtidstillæg, jf. overenskomstens § 7. Efterfølgende kan den faste timebetaling reguleres i henhold til de aftaler, der måtte træffes parterne imellem. I de tilfælde, hvor summen af den faste timebetaling og beløbet for det udførte akkordarbejde tilsammen er mindre end gældende basisløn, reguleres den faste timebetaling for den pågældende installationsopgave, således at der som minimum udbetales gældende basisløn.
4. Den for det enkelte produkt gældende akkordpris er baseret på et pointsystem, der er udarbejdet med udgangspunkt i den mellem Dansk El-Forbund og Elektroinstallatørernes Landsforening ELFO udarbejdede model for akkord aflønning af endnu ikke akkord fastsatte produkter, jf. bilag I, Akkordmodel/landspriskurantmodel. De i modellen og Landspriskuranten (dateret august 1981 pristal 106) nævnte beløb er multipliceret med en faktor 0,1, og den derved fremkomne talværdi er direkte konverteret til point, afrundet til nærmeste hele værdi. Ved de produkter, der ikke umiddelbart kan refereres til landspriskurantmodellen, skal der af akkordudvalget foretages en vurdering med skyldig hensyntagen til modellen, således at relationerne til andre akkordsatte produkter tilgodeses mest muligt.
5. Kan akkordudvalget ikke opnå enighed om akkordprisens fastsættelse, aflønnes montørerne efter den af montørerne beregnede akkord løn, indtil uoverensstemmelsen har været behandlet mellem de faglige organisationer. Når et endeligt resultat herfra foreligger, reguleres betalingen med tilbagevirkende kraft i enten op- eller nedadgående retning for det i den mellemliggende tid udførte arbejde.
6. Eventuelle ændringer i de forhold, der var gældende under den oprindelige akkordfastsættelse, berettiger hver af parterne til at kræve de fastsatte priser taget op til revision i akkordudvalget, ligesom alle tvivlsspørgsmål tages op til behandling i akkordudvalget. Under hensyn hertil vil det være nødvendigt, at de for akkordprisen bestemmende forhold gennem en arbejdsbeskrivelse bliver registreret på en sådan måde, at ændringer kan konstateres.

Disse arbejdsbeskrivelser skal arkiveres ved virksomhedens foranstaltning og skal til enhver tid være tilgængelige for akkordudvalgets medlemmer.

7. En akkord baseret på fast pris kan således ikke ændres som følge af, at der for den enkelte montør konstateres en afvigende akkordfortjeneste, hvis denne afvigelse ikke kan henføres til forhold som nævnt i bilag IV, Generelle tillæg til akkordbeløb.
8. Konvertering fra point til fastsatte akkordpriser fremgår af bilag II, Konvertering point/kroner til denne aftale.
9. De fastsatte akkordpoint vil fremgå af bilag III, Akkordpointtabel. De deraf følgende akkordpriser reguleres procentuelt eller i henhold til de aftaler, der måtte træffes parterne imellem med skyldig hensyntagen til indgået overenskomst.
10. Den tid, der medgår til opmåling af det udførte akkordarbejde, indgår som en integreret del af akkordtiden og vil derfor ikke blive aflønnet særskilt. De i akkordlisten bilag III nævnte kodenumre skal fremgå af den indsendte akkordopmåling, jf. bilag V, Akkordopmålingsformular, således at det tydeligt fremgår, hvad hver enkelt linje indeholder.
11. Ved akkordarbejde udbetales a conto timebetaling, jf. bilag VI, Regulering af akkordløn, for de i forbindelse med akkordopgaven anvendte timer, hvorefter der ved arbejdets afslutning opgøres den eventuelle forskel, der udlignes ved lønudbetaling for pågældende lønningsperiode.
12. Hvis der ikke fra virksomhedens side gøres indsigelse mod den afleverede akkordopgørelse senest 15 arbejdsdage efter aflevering til ansvarlig overmontør, betragtes opgørelsen som gældende, og kun fejlregninger på selve opgørelsesblanketten vil kunne give anledning til justeringer i den udbetalte akkordsum.
13. Konstateres det i forbindelse med senere inspektion, at det udførte arbejde ikke opfylder de til enhver tid gældende håndværksmæssige normer, kan ledelsen kræve det udførte arbejde rettet af akkordindehaveren/-haverne, mod at der for dette arbejde betales personlig timeløn i henhold til gældende overenskomst. I situationer, hvor indeværende afsnit kommer til anvendelse, skal akkordudvalget informeres, og akkordudvalget kan evt. virke som opmand for afklaring af behovet for og omfanget af de krævede rettelser.
14. På større akkordarbejder kan montøren efter 4 ugers forløb forlange udbetalt akkordforskud, såfremt det konstateres, at det udførte akkordarbejde kan bære en sådan forskudsbetaling.
15. Akkordgennemsnitsløn for den pågældende installationsopgave under forudsætning af at mere end 80 % af den tid, der anvendes til egentlig installationsarbejde (dvs. ekskl. alle kode 900 timer), er prissat i akkordlisten. Hvis ikke første punktum kan opfyldes, anvendes det vægtede gennemsnit for sidste opmålte akkorder, alternativt kan anvendes akkordaftalens punkt 22.
16. Den funktionsmæssige justering og afprøvning af de enkelte kontakter indgår som en del af akkorden, hvorimod den systemmæssige afprøvning, indprogrammering af anlægsdata m.v. aflønnes i henhold til punkt 15. I tilfælde, hvor installationsarbejdet omfatter udskiftning/reparation af nye "defekte" materialer, vil den tid, der er medgået til dette arbejde, ligeledes være at aflønne efter punkt 15.

- 17.** Ombæring af wienerstiger på over 10 trin og skydestiger større end 2 x 10 trin, opbygning, flytning og nedtagning af transportable stilladser og arbejdsplatforme samt tilrigning af arbejdsstrøm med over 20 m forlængerledning aflønnes i henhold til punkt 15. Ved arbejder i højder, der kræver anvendelse af "fodmand", betales denne ligeledes i henhold til punkt 15.
- 18.** Aflevering af anlæg til kunde, instruktion af denne i anlæggets brug, udfyldelse af installationspapirer samt kontakt til bygherre og virksomheden aflønnes i henhold til punkt 15.
- 19.** Ventetid, der opstår ved, at montøren har måttet vente på kunde, materialer, besked fra overmontøren eller anden repræsentant for ledelsen, godtgøres med lønkode 305, forudsat der ikke på samme installationsopgave har været andet arbejde, der kunne udføres i ventetiden.
- 20.** Ved afbrydelse i akkordarbejdet foranlediget af:
- A. Midlertidig afbrydelse af akkordarbejdet, men med planlagt senere genoptagelse af arbejdet.
Midlertidig defineres som afbrydelse, der medfører, at arbejdspladsen forlades for udførelse af anden installationsopgave.
- B. Opstart af ny montør på igangværende installationsarbejde.
Der betales som kompensation for de opståede gener for pkt. A med et udvidelsesgebyr, og for pkt. B med to udvidelsesgebyrer.
- 21.** Nyansatte montører aflønnes fra ansættelsestidspunktet og for en oplæringsperiode på 3 måneder i henhold til indeværende akkordaftale således, at aflønningen vil være afhængig af det præsterede arbejde. I oplæringsperioden kan den nyansatte montør arbejde sammen med en erfaren montør, således at de i fællesskab udfører de stillede opgaver.
I oplæringsperioden aflønnes nyansatte montører med den indtjente akkord aflønning, og mindst basisløn i henhold til overenskomstens § 7. I perioden, hvor den erfarne montør instruerer den nyansatte, aflønnes den erfarne montør med den indtjente akkord aflønning, dog mindst i henhold til punkt 15, sidste afsnit. De arbejdsopgaver, der ikke kan udføres i henhold til akkordaftalen, aflønnes for den erfarne montør i henhold til punkt 22 og for den nye montør med basisløn i henhold til overenskomstens § 7.
- Når erfarne montør uddannes på en given akkord af anden erfarne montør, aflønnes således, at ingen montør aflønnes lavere end punkt 15, sidste afsnit.
- 22.** For komponenter, der ikke indgår som standardprodukter og for hvilke, der derfor ikke er fastlagt akkordpriser, kan akkordprisen fastsættes ved fri forhandling mellem ledelsen eller dennes repræsentant og den montør, der udfører det pågældende arbejde. Hvis enighed ikke opnås, aflønnes i henhold til punkt 15, sidste afsnit.
En kopi af trufne aftaler skal tilgå akkordudvalget for information.
- 23.** Opsigelse af nærværende akkordaftale kan ikke ske med kortere varsel end tre måneder til den første i en måned.
- 24.** I tilfælde af opsigelse i henhold til punkt 23 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle i henhold til overenskomstens § 33.

- 25.** Med henvisning til punkt 22 betragtes parterne ikke at være løst fra den opsagte aftale, førend de i overenskomstens § 33 givne regler er iagttaget, selvom opsigelsesdatoen er passeret.
- 26.** Denne aftale træder i kraft pr. 2. september 1985 og er bindende for de undertegnede parter, indtil den opsiges i henhold til punkt 23.

København, den 13. oktober 2000

Dansk El-Forbund

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Ole Klarskov

Sign.: Henrik Uldal

Bilag

Bilag I:	Akkordmodel/landspriskurantmodel
Bilag II:	Konvertering point/kroner
Bilag III:	Akkordpointtabel
Bilag IV:	Generelle tillæg til akkordbeløb
Bilag V:	Akkordopmålingsformular
Bilag VI:	Regulering af akkordløn
Bilag VII:	Fortolkning af punkt 15 i Tillægsaftale vedrørende akkord
Bilag VIII:	Anlægsmonterers deltagelse i turnustjeneste eller udførelse af service

Bilag I

Akkordmodel/landspriskurantmodel

Vejledning til beregning af priser.

Apparatstørrelser: Ved bedømmelse af apparatstørrelser anvendes, hvis ikke andet er anført, største udvendige mål af forside eller anlægsflade.

		Størrelse i cm x cm	Tværsnit i cm	Grundpris i øre
I	over	00 t.o.m. 100	11	270
II	over	100 t.o.m. 200	16	342
III	over	200 t.o.m. 500	25	420
IV	over	500 t.o.m. 900	34	491
V	over	900 t.o.m. 2000	50	842
VI	over	2000 t.o.m. 3000	62	1867
VII	over	3000 t.o.m. 4000		2712
VIII	over	4000 t.o.m. 5000		3895
IX	over	5000 t.o.m. 9000		5082

Udpakning af standardemballage er indeholdt i gældende priser.

Skruer:

Dåse	Træ	L. Beton	Tegl	Jern	Beton
12	30	50	60	70	80
101	101	155	182	225	299

NB! Evt. skruer i dæksel skal også betales.

Ledningsforbindelser:

Der betales pr. ledningsende 125 øre.

Bilag II

Konvertering point/kroner

Aflønningen af akkord sker efter princippet for blandet akkord med et fast timebeløb samt et produktionsafhængigt beløb, dog således at der ikke kan udbetales mindre end basisløn, jf. § 7 i overenskomsten.

1. Det faste timebeløb fastsættes i henhold til overenskomstens § 7 basisløn ekskl. dyrtid. Beløbet udgør pr. 1. marts 1985 kr. 44,65.
2. Den præstationsafhængige del fastsættes som summen af de udførte delopgaver. Omregning fra de i akkordudvalget godkendte tabeller til betaling pr. arbejdsydelse sker efter følgende formel:

6,3 øre/point	Grundbeløb
- 3 %	Ombæringstillæg
- 2,5 %	Afprøvningstillæg
- 6,6 %	Kompensation for, at kabelgrundbeløbene reduceres med 27,5 % i relation til El-landspriskuranten pr. august 1981

- 6,23 % Overenskomstmæssige tillæg, aftalt på teknisk
udvalgsmøde den 13. og 14. maj 1985

I alt - 7,53 øre/point
- kompensation for stannioltillæg 0,1 øre pr. point

Såfremt miljøbestemmelser vedr. stannioloopsætning bortfalder, modregnes
kompensation for stannioltillæg i førstkomende lønstigning.

Bilag III

Akkordpointtabel

I overensstemmelse med Tillægsaftale vedrørende akkord er der i akkordudvalget
udarbejdet en akkordpointtabel, som løbende ajourføres.

Akkordpointtabellen kan rekvireres hos virksomheden.

Bilag IV

Generelle tillæg til akkordbeløb

Højde over gulv:

For arbejder, der udføres 5 m eller mere over gulv eller over fast arbejdsplatform, hvorpå
der rejses stiger, betales følgende tillæg:

Ved højder fra og med 5 m indtil 7 m	20 %
Ved højder fra og med 7 m indtil 10 m	30 %
Ved højder over 10 m aftales for hvert enkelt tilfælde.	

Faste arbejdsplatforme:

Det er en forudsætning, at nævnte arbejdsplatforme er bygget således, at
man kan færdes sikkert på dem, og der skal være plads til materialer og
værktøj.

Stiger:

Wienerstiger indtil og med 10 trin, og skydestiger af tilsvarende
størrelse, dvs. indtil og med 2 x 10 trin, anses for normalt
elektrikerværktøj, uden særlig betaling.

Lavhøjdetillæg:

For at arbejde på lofter, i skunkrum, kravlekældre, tunneller o. lign.,
hvor montøren som et led i sit arbejde skal opholde sig, betales et tillæg
til det efter priskuranten udførte arbejde som følger:

Højder fra 50 til og med 75 cm	75 %
Højder fra 75 til og med 100 cm	50 %
Højder fra 100 til og med 125 cm	30 %
Højder fra 125 til og med 150 cm	20 %

Begrænset arbejdshøjde:

For arbejder i smøregrave, under fremspring

– laboratorieborde, hylde o. lign. – med begrænset arbejdshøjde, betales følgende tillæg:

Arbejdshøjde fra 50 til og med 100 cm og fremspring over 20 cm til befæstningsstedet, 75 %.

Arbejdshøjde fra 100 til og med 150 cm og fremspring over 50 cm til befæstningsstedet, 25 %.

Nedhængte lofter:

Installation udført mellem loft og feltkonstruktion under forudsætning af, at feltkonstruktionen er opsat, og afstanden mellem loft og feltkonstruktion ikke er over 80 cm og mindste feltstørrelse 40 x 60 cm, 100 %.

Installation udført mellem loft og nedforskallet loft med lægter eller brædder under forudsætning af, at nedforskalling er opsat og at afstanden mellem loft og nedforskalling ikke er mere end 80 cm, og mindste afstand mellem lægter eller brædder er 50 cm, 75 %.

Høje bygninger:

I høje bygninger betales i henhold til etagegulvhøjde, der således er bestemmende for tillægget i hele etagens højde.

For arbejde over 21 m's højde et tillæg på 5 %.

For arbejde over 24,5 m's højde et tillæg på 6 %.

For arbejde over 28 m's højde et tillæg på 7 %, og så fremdeles med stigning på 1 % pr. 1/2 m.

Evt. højdetillæg o. lign. betales i henhold til højde over gulv.

Såfremt der indrettes materialerum, spiserum, toilet oppe i bygningen, regnes den etage, hvor dette er anbragt, som udgangspunkt for højdefastsættelsen.

Dersom der i installationsperioden findes elevator til mindst 10 personer, hvortil montører har adgang, bortfalder tillægget.

Specielle bygninger:

Såfremt der indtræffer forhold, der bevirker afvigelser i forhold til akkordgrundlag (jf. pkt. 4), aflønnes med en timeløn svarende til den vægtede gennemsnitlige timefortjeneste på de sidste 5 akkordarbejder. Med hensyn til arbejde i fredede bygninger, kirker, museer og slotte, udføres arbejdet i henhold til gældende norm, og der betales en timeløn svarende til den vægtede gennemsnitlige timefortjeneste på de sidste 5 akkordarbejder.

Specielle arbejdsforhold:

Når forholdene i beboede rum eller i virksomhed i drift er til gene for akkordarbejdets udførelse, skal der for hver enkelt arbejdsoperation betales tillæg i henhold til nedenstående retningslinjer:

Beskrivelse:

1. Et arbejdssted, hvor montøren i en arbejdsgang og uden hindring kan udføre sin opgave:
2. Arbejdssteder, hvor der kun findes få hindringer, og brug af værktøj og stiger kun begrænses ringe af personale eller kunder:

Genetillæg:

0 %

3 %

3. Møblerede privathjem samt arbejdsområder, hvor der skal tages større hensyn til abonnentens daglige arbejdsrutiner, f.eks. telefonekspedition og mødeaktiviteter: 6 %
4. Travle små forretninger og værksteder med hyppige kundebesøg, ringe friarealer eller kun mulighed for at udføre installationen med hyppige afbrydelser af arbejdsrytmen: 9 %

Nedtagning:

“Nedtagning” aflønnes med lønkode 305, uanset om materialerne skal genanvendes, eller ikke.

Bilag V

Akkordopmålingsformular

I overensstemmelse med akkordaftalen er en akkordopmålingsformular udarbejdet.

Denne kan rekvireres hos virksomheden.

Bilag VI

Regulering af akkordløn

Anførte er gældende fra den lønperiode, hvori den 1. juli 1996 er indeholdt, hvilket medfører, at reguleringen er gældende fra og med den 24. juni 1996.

	Pr. 24. juni 1996
Grundsatsen til akkordsystemet	kr. 63,82 pr. time
Akkordsatsen reguleres med	2,40 %
Kode 301: Reguleres med	kr. 3,50 pr. time
Kode 305: Reguleres med	kr. 3,50 pr. time
Acontoudbetalingen udgør	kr. 130,00 pr. time

Gennemsnitlig timeløn (nuværende lønkode 305).

Beregnes for den enkelte anlægsmontør efter afslutning af sidste lønningsuge før 1/3 – 1/6 – 1/9 og 1/12.

Beregningen sker på grundlag af indtjening indenfor normal arbejdstid i foranliggende 3 måneder.

Eksempel

Kode 200 =	5 timer à 94,06 kr.	=	470,30 kr.
Kode 202 =	2 timer à 94,06 kr.	=	188,12 kr.
Kode 305 =	3 timer à 125,00 kr.	=	375,00 kr.
Kode 300 =	100 timer à 100,00 kr. + 28,00	=	12.800,00 kr.
Kode 301 =	200 timer à 100,00 kr. + 28,00	=	25.600,00 kr.
	310 timer		39.433,42 kr. = 127,20

Kode 316 = 275 timer

$$= 128,00 - 100,00 = 28,00 \text{ kr.}$$

Overskud = 35.200,00 kr.

Ny kode 305 = 127,20 kr.

Udregningen skal køres over en 3 mdr. periode.

Gennemsnitlig timeløn anvendes ved beregning af:

- Vederlag under sygdom
- Installationsarbejde, der ikke kan akkordsættes
- Ventetid under akkord, hvor montøren uden egen skyld må vente på bestilte materialer
- Deltagelse i turnustjeneste eller ved udførelse af service, når dette ikke indgår i aftalt tjenesteplan
- Grundbeløb ved beregning af vederlag for overarbejde
- Beregning af vederlag for beredskabsvagt
- Tidsforbrug ved udskiftning af materialer, der er defekte eller mangelfulde ved levering
- Nedtagning af anlæg

Bilag VII

Fortolkning af punkt 15 i Tillægsaftale vedrørende akkord

Foranlediget af visse diskussioner i akkordudvalget udsendes denne fortolkning af punkt 15 i akkordaftalen.

- Første punktum, "80 % af den produktive tid anvendes til akkordsat arbejde", fortolkes således:
Hele installationsopgaven kan opdeles i produktiv og uproduktiv tid, hvor uproduktiv tid defineres som papirarbejde m.v. (vil normalt være kode 90X i akkordsystemet).
Den tid, hvor der udføres "manuelt" installationsarbejde, defineres som produktiv tid, og hvis mere end 80 % af denne tid er akkordsat, anvendes gennemsnittet for den pågældende akkord, ellers anvendes gennemsnittet for de 5 sidste akkorder.

Sidste punktum læses som "de sidste 5 **opmålte** akkorder".

Bilag VIII

Anlægsmontørers deltagelse i turnustjeneste eller udførelse af service

Hvor anlægsmontører efter fast aftale ud over 25 % af samlet antal normale arbejdstimer pr. år deltager i turnustjeneste eller ved udførelse af service, er timebetalingen den samme som for servicemontører med samme anciennitet.

Hvor anlægsmontører, som normalt udfører installationsarbejde, anmodes om på enkelte dage eller i ferier at deltage i turnustjeneste eller ved udførelse af service, er timebetaling gennemsnitlig timeløn. Hertil kommer de for tidspunktet gældende skifteholdstillæg.

Når anlægsmontører efter fast aftale i henhold til stk. 2 deltager i turnustjeneste eller ved udførelse af service, ydes ikke kilometergodtgørelse eller betaling for anvendt rejsetid.

Når anlægsmontører i henhold til stk. 3 anmodes om på enkelte dage eller ferier at deltage i turnustjeneste eller ved udførelse af service, udbetales kilometergodtgørelse fra bopæl til tjenestested og retur, såfremt der er aftale med montøren om benyttelse af egen vogn, og at han anvender denne til transporten.

Protokollater i øvrigt

Protokollat I

(om akkordlønsregulering)

Akkordsystemet hos G4S Security Services A/S reguleres med samme ørebeløb pr. time, som de generelle lønforhøjelser, idet alle beløb omregnes til % i forhold til den gennemsnitlige akkordfortjeneste pr. time.

Procentsatserne tillægges såvel akkordaftalens grundbeløb som den variable præstationsfølsomme del. Akkordaftalens grundbeløb udgør pr. 27. maj 2019 kr. 97.79.

København, den 10. marts 2020

Dansk El-Forbund

DI Overenskomst II

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat II

(om lokalaftaler)

Overenskomstens parter har konstateret, at følgende lokalaftaler er gældende for Falck Securitas Sikring A/S og Falck Securitas Vagt A/S:

Lokalaftale vedrørende arbejdstid

Lokalaftale vedrørende aflønning af driftsservicemontører

Lokalaftale vedrørende montører på kursus og uddannelsesudvalg

Lokalaftale vedrørende møderegler

Lokalaftale vedrørende stillingsbeskrivelse

Lokalaftale vedrørende løn og løngrupper

Såfremt der i redningsdivisionerne ansættes personer, som er omfattet af nærværende overenskomst, vil de oven for anførte lokalaftaler, såfremt de fortsat er gældende, tilsvarende være gældende i redningsdivisionerne.

København, den 9/12 1998

Dansk El-Forbund

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Sign.: Henrik Uldal

Protokollat V

(om rejsetid)

Serviceмонтører.

Medmindre andet er aftalt, indledes og slutes arbejdet på virksomhedens adresse. Rejsetid inden for normal arbejdstid betales med sædvanlig timeløn.

Anlægsmontører.

Når der ydes vederlag for rejsetid, sker dette med personlig løn.

Rejsetidsbestemmelser for anlægsmontører.

Anlægsmontører er tilknyttet et bestemt geografisk installationsområde. De enkelte geografiske installationsområder udmåles som en cirkel med en radius på 15 km naturligt placeret på det enkelte centerområde. Der kan kun være ét installationsområde (cirkel) på hvert centerområde. Pr. 1. marts 2010 er der i alt 8 installationsområder, jf. vedlagte bilag om Centerområder. Nye installationsområder kan kun oprettes efter forhandling med montørernes fællesforhandlere. De enkelte installationsområder normeres efter forventet behov. Ved konstateret ændring af mandskabsbehov på et eller flere installationsområder kan overflytning til andet installationsområde ske efter forhandling med den enkelte montør.

Rejse fra bopæl og til første installationsadresse samt fra sidste installationsadresse og retur til bopæl regnes for normal daglig rejsetid, såfremt begge installationsadresser befinder sig inden for tilknyttet installationsområde. For normal daglig rejsetid ydes ikke vederlag.

Ved rejse inden for normal arbejdstid mellem flere installationsadresser betales anvendt tid med personlig timeløn.

Såfremt anlægsmontør dirigeres til installationsadresse(r) uden for tilknyttet installationsområde, ydes personlig timeløn for anvendt rejsetid fra bopæl og til første installationsadresse samt fra sidste installationsadresse og retur til bopæl.

Vederlag for transport af stige, værktøj, materialer i egen bil.

Vederlag for transport pr. gang:

1 Transport af stige = 1/3 basisløn.

1 Transport af værktøj = 1/3 basisløn.

1 Transport af materialer = 1/3 basisløn.

Der kan højst udbetales én hel basisløntime pr. arbejdsdag.

Vederlaget betales ved transport af de nævnte genstande fra bopæl/lager til arbejdspladsen og ved hjemtransport fra arbejdspladsen til bopæl/lager efter færdiggjort/afbrudt installation.

Hvor der ikke forsvarligt kan ske opbevaring af materialer, stiger og/eller værktøj på arbejdspladsen under installationsforløbet, indeholder ovennævnte vederlag tillige forekommende transport til og fra bopæl.

Fast kørselstilskud.

Anlægsmontører, med hvem der er truffet aftale om anvendelse af egen vogn i henhold til § 14, tilskrives et fast beløb svarende til 3 1/2 basisløntime i hver 14 dages lønningsperiode.

Firmabil til anlægsmontører.

Firmabil kan indføres efter aftale med den enkelte anlægsmontør, dog således at man i tilfælde af uenighed altid kan varsle indførelsen med et varsel mindst svarende til den pågældende montørs personlige varsel.

Kørsel i firmabil er omfattet af rejsetidsbestemmelserne for anlægs montører – se ovenfor.

For klarholdelse af firmabilen betales et vederlag på 3½ basisløn timer pr. 14 dages lønningsperiode.

Refusion af fortærings- og opholdsudgifter.

Diæt i henhold til § 15 om kilometergodtgørelse for anlægsmontører: Pr. 31. juli 2000 kr. 340,- (skattepligtigt beløb).

Udstationering.

Betalingen for en uges arbejde uden for eget installationsområde med kørsel mellem hjem og arbejdsplads, dog minimum 80 km afstand, udgør pr. 31. juli 2000:

Mandag køretid + kilometergodtgørelse, derefter 4 x kr. 340,-, fredag køretid + kilometergodtgørelse.

Tilsvarende vil betalingen for en to-dages opgave udgøre 2 x køretid + kilometergodtgørelse (ud- og hjemtur) og 1 x kr. 340,00.

En udstationering er defineret på den måde, at flere installationsopgaver skal ligge inden for en radius af 35 km i luftlinje fra første installationssted. Overskrides denne grænse, gives ret til hjemkørsel efter gældende regler.

På installationsopgaver under udstationering efter foranstående gives ret til hjemkørsel i forbindelse med lørdag, søn- og helligdage.

København, den

Dansk El-Forbund

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Ole Klarskov

Sign.: Henrik Uldal

Protokollatet er ajourført i forbindelse med redigering af overenskomsten 2010.

Bilag til Protokollat V

(Centerområder)

Arbejdsområder i henhold til Protokollat V er fastlagt således:

Arbejdsområdet er en cirkel med radius på 15 km.

Ålborg: Centrum af cirkel er Dag Hammerskjölds Gade.

Århus: Centrum af cirkel er Jens Baggesensvej.

Kolding: Centrum af cirkel er Hollændervej.

Odense: Centrum af cirkel er Albani Torv.

Sjælland:

Center 1470: Centrum af cirkel er Herlev Station.

Center 1471: Centrum af cirkel er Ålholm Plads.

Center 1745: Centrum af cirkel er Ålholm Plads.

Center 1746: Centrum af cirkel er Ålholm Plads.

Alle anlægsmontører er tilknyttet et arbejdsområde. Der ydes ikke vederlag for anvendt rejsetid til eget arbejdsområde.

Ved anlæg udenfor eget arbejdsområde ydes personlig løn for anvendt rejsetid fra bopæl og retur.

Anvendt rejsetid mellem to eller flere opgaver på samme dag inden for eget arbejdsområde betales med personlig løn.

Protokollat VI

(om orlov)

Der er indgået aftale om orlov for montører ansat i Falck Securitas Sikring A/S og Falck Securitas Vagt A/S.

1. I særlige tilfælde vil der efter aftale kunne bevilges orlov til medarbejdere. Ved orlov forstås, at medarbejderen har arbejdsfri i en periode og ikke modtager løn, men at ansættelsesforholdet i øvrigt opretholdes.
2. Ved orlov af op til 3 måneders varighed berøres anciennitetsberegningen ikke. Ved orlov af over 3 måneders varighed fratrækkes hele orlovsperioden ved anciennitetsberegningen.
3. Orlov af længere varighed skal godkendes af distriktschefen/divisionsdirektøren inden for det respektive område, men genindtræden i samme stilling kan normalt ikke garanteres.

København, den 9/12 1998

Dansk El-Forbund

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Sign.: Henrik Uldal

Protokollat VII

(om særligt tillæg)

Overenskomstens parter har indgået aftale om, at der til ansatte montører i G4S Security Services A/S i særligt tillæg pr. 14. dag betales:

1. marts 2017	kr. 82,19
1. marts 2018	kr. 83,51
1. marts 2019	kr. 84,85

Ordningen administreres på samme måde som ydelse af telefontilskud.

Der kan ved lokalaftale mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant indgås aftale om, at det særlige tillæg omplaceres.

København, den 3. marts 2014

Dansk El-Forbund

DI Overenskomst II

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Sign.: Annette Fæster Petersen

Protokollat VIII

(om heltidsulykkesforsikring)

Der er indgået aftale om heltidsulykkesforsikring for montører ansat i Falck Securitas Sikring A/S og Falck Securitas Vagt A/S.

De af overenskomsten omfattede medarbejdere dækkes af allerede eksisterende heltidsulykkesforsikring.

København, den 9/12 1998

Dansk El-Forbund

Vagt- og Alarmbranchens Arbejdsgiverforening

Sign.: Jørgen Juul Rasmussen

Sign.: Henrik Uldal

**2020
2023**

Alarm- og elektriker- overenskomst samt G4S Security Services A/S-protokollater

794653-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Dansk EI-Forbund
Nyropsgade 14
1602 København V
Tlf. 3329 7000
def@def.dk