

# Overenskomstforhandlingerne 2020

## Protokollat

### vedrørende

#### **Ændring af bestemmelsen om ferie i §§ 16 og 17, stk. 9**

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne enige om, at Elektrikeroverenskomstens § 16 ændres til følgende:

*Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.*

#### **1. Ferieår og optjening af ferie**

*Ferie optjent i 2018 afholdes i ferieåret, der løber til og med d. 30. april 2020. Ferie optjent i de første 8 måneder af 2019 afholdes i det korte ferieår 1. maj 2020 – 31. august 2020.*

*Fra 1. september 2020 gælder følgende:*

*Medarbejderen optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie. Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august.*

*Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i ferieåret.*

*En medarbejder har ret til at holde 5 ugers ferie i hver ferieafholdelsesperiode, uanset om der er optjent ret til betalt ferie.*

#### **2. Ferieafholdelse og ferieafholdelsesperioden**

*Optjent og betalt ferie holdes i ferieafholdelsesperioden, som omfatter ferieåret tillagt 4 måneder, hvorved ferien kan afholdes i perioden 1. september til 31. december året efter.*

*Medarbejderen har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie (hovedferien) i sammenhæng i perioden fra 1. maj til 30. september (hovedferieperioden).*

*Øvrige feriedage skal ligeledes gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives i form af enkelte feriedage.*

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

*Virksomheden fastsætter efter forhandling med medarbejderen, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. Virksomheden skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme medarbejderens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder medarbejderens ønske om, at hovedferien holdes i medarbejderens barns skolesommerferie.*

*Virksomheden skal så tidligt som muligt meddele medarbejderen, hvornår ferien skal holdes. Virksomheden skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage med mindre særlige omstændigheder, hindrer dette.*

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, mens pengene udbetales.

I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuld beskæftiget i ferieåret, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

### **3. Feriegodtgørelse, ferietillæg og udbetaling**

Feriegodtgørelsen udgør 12,5 % af den samlede løn. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra søgnehellighedsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende løn efter virksomheden har modtaget medarbejdernes anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før feriens holdes.

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

### **4. Beregning af feriegodtgørelse ved sygdom og tilskadekomst**

Ved sygdomstilfælde betales feriegodtgørelse under fravær fra 2. fraværsdag, uanset om sygefraværet skyldes regulær sygdom eller sygefravær som følge af tilskadekomst, jf. dog stk. 3.

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

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

### **5. Overførsel af ferie**

Ud over de tilfælde hvor feriedage automatisk overføres eller medarbejderen har ret til overførsel af feriedage til næste ferieår iht. Ferieloven kan medarbejderen og arbejdsgiveren aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

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

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 18 optrykte aftale anvendes.

*Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.*

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

## **6. Feriegarantiordning**

*Arbejdsgiveren indberetter medarbejderens feriegodtgørelse og optjente feriedage til Feriepengeinfo iht. Ferieloven*

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

## **7. Feriekonto**

*Hvis enkelte virksomheder skulle ønske at benytte FerieKonto, er organisationerne enige i, at dette kan finde sted. TEKNIQ Arbejdsgiverne garanterer under denne ordning for virksomhedens indbetaling til FerieKonto.*

*Hvis virksomheden vælger at indbetale til Feriekonto skal virksomheden skriftligt orientere medarbejderne herom, forud for overgangen til FerieKonto. Ved eventuel tilbagevenden til feriegarantiordningen skal medarbejderne orienteres på samme måde.*

## **8. Almindelige bestemmelser**

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

*Twistigheder, som måtte opstå som følge af ferieregler, der alene er fastlagt i henhold til denne overenskomst, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid. Fortolkning af Ferielovens bestemmelser sker i henhold til denne.*

## **9. Lokale ordninger**

*Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem ovenstående bestemmelser forringes. Ændringer af lokale ferieordninger skal ske efter reglerne i denne overenskomsts § 5.*

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov er parterne desuden enige om, at elektrikeroverenskomstens § 17, stk. 9 ændres til følgende:

### **9. Ferie**

*Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på læreforholdet.*

## **9.1 Ferie med løn og ferietillæg**

Lærlingen holder ferie med løn i henhold til § 17 stk. 5 tillagt ferietillæg på 1% af den løn, der er indtjent i ferieåret.

### **9.1.1 Feriegodtgørelse ved fratræden**

Ferietillæg, der udbetales til lærlingen før ferien holdes, kan kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Ved fratræden udgør feriegodtgørelsen 12,5% af den samlede løn. Ved beregningen ses bort fra feriefridags- og fritvalgsopsparing og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige eller som ikke er vederlag for udført arbejde. Grundlaget for beregning af feriegodtgørelse og ferietillæg følger i øvrigt ferielovens bestemmelser.

Feriegodtgørelsen indberettes til feriepengeinfo iht. Ferieloven eller indbetales til Feriekonto efter § 16 stk. 6 og 7.

TEKNIQ Arbejdsgivernes indestår for feriegodtgørelsens udbetaling iht. Feriegarantiordningen.

## **9.2 Ferieår og optjening af ferie**

Gældende til den 31. august 2020:

Ferie, som lærlingen har optjent i 2018 samt fra j. januar 2019 til 31. august 2019 eller som er blevet tildelt efter ferielovens § 9 afholdes iht. reglerne i ferieloven samt EOK 2017 – 2020.

Fra 1. september 2020 gælder følgende:

Lærlingen optjener i ferieåret ret til 5 ugers betalt ferie. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dag for hver måneds ansættelse i ferieåret.

Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august

Ferien kan holdes i ferieafholdelsesperioden som udgør ferieåret tillagt 4 måneder, hvorved ferieafholdelsesperioden går fra 1. september til 31. december året efter jf. § 16, stk. 2.

### **9.2.1 Særlige ferierettigheder for lærlinge**

Lærlinge har ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter, at læreforholdet er påbegyndt. Virksomheden betaler løn under ferien i det omfang, lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Er læreforholdet påbegyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Er læreforholdet påbegyndt i perioden 1. november til 30. juni, har lærlingen en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Hovedferieperioden udgør perioden fra 1. maj til 30. september.

## **9.3 – Afholdelse af ferie**

Lærlingen har ret til at holde mindst 3 ugers optjent betalt ferie i sammenhæng i hovedferieperioden.

Øvrige feriedage skal ligeledes gives i sammenhæng af mindst 5 dages varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan de øvrige feriedage dog gives i form af enkelte feriedage.

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

*Virksomheden fastsætter efter forhandling med lærlingen, hvornår ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden. Virksomheden skal under hensyntagen til virksomhedens drift så vidt muligt imødekomme lærlingens ønske om, hvornår ferien skal holdes, herunder lærlingens ønske om, at hovedferien holdes i lærlingens barns skolesommerferie.*

*Virksomheden skal så tidligt som muligt meddele lærlingen, hvornår ferien skal holdes. Virksomheden skal give meddelelsen senest 3 måneder før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrige feriedage med mindre særlige omstændigheder, hindrer dette.*

*I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en lærlingen, som ikke har været fuld beskæftiget i ferieåret, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.*

#### **9.4 Overførsel af ferie**

*Lærlingen og virksomheden kan aftale, at optjent ferie overføres til efterfølgende ferieår efter § 16, stk. 5.*

Glostrup, den 7. marts 2020

---

Dansk EI-Forbund

---

TEKNIQ Arbejdsgiverne