

Overenskomstforhandlingerne 2020

Protokollat

vedrørende

Lærlingebestemmelser

Udkast til en redigeret version af lærlingebestemmelserne, hvor særlig feriebestemmelserne er konsekvensrettet i forhold til den nye ferielov ligesom feriefridags bestemmelsen er ændret med virkning fra 1. januar 2021, til en opsparingsordning som kendes fra Bilag 1- Månedslønsbestemmelserne.

Stikordsregistret opdateres ved den samlede redigering af overenskomsten.

Uddannelsesforhold

§ 17 Indholdsfortegnelse

§ 17.1 Uddannelsesforhold	61
Stk. 1.1 Virksomhedens forpligtelser	61
Stk. 1.2 Elektrikernes medvirken	61
Stk. 1.3 Frihed til fagligt arbejde	61
Stk. 1.4 Støtte til fritidsuddannelse	61
§ 17.2 Erhvervsskolen	61
Stk. 2.1 Regler for skoleophold.....	61
Stk. 2.2 Hjemmeforberedelse	61
Stk. 2.3 Kostskole.....	62
§ 17.3 Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold...	62
Stk. 3.1 Afstand – skolevej	62
Stk. 3.2 Betingelse for befordringsgodtgørelse.....	62
Stk. 3.3 Betingelse for befordringsmiddel.....	62
Stk. 3.4 Offentlig befordring	62
Stk. 3.5 Eget befordringsmiddel.....	62
Stk. 3.6 Indkvarterede lærlinge	63
Stk. 3.7 Flere undervisningsafdelinger	63
Stk. 3.8 Forudsætning for udbetaling	63
Stk. 3.9 Behandling af uoverensstemmelser	63
§ 17.4 Arbejdstid	63
Stk. 4.1 Den normale arbejdstid	63

Stk. 4.2 Forskudt arbejdstid	63
Stk. 4.3 Fleksibel arbejdstid	63
Stk. 4.4 Overarbejde	64
Stk. 4.5 Udkald	64
§ 17.5 Lønforhold.....	65
Stk. 5.1 Uddannelseslængde og indplacering i lønperioder	65
Stk. 5.2 Lønforhold for voksenlærlinge, EUV-lærlinge	66
Stk. 5.3 Restlæreforhold / korte uddannelsesaftaler / delaftaler.....	66
Stk. 5.4 Afkortning af læretiden.....	67
Stk. 5.5 Forlængelse af læretiden	67
Stk. 5.6 Ændringer i uddannelsesaftalen	67
Stk. 5.7 Aftale om forpraktik	67
Stk. 5.8 Andre uddannelseslignende ansættelsesforhold	67
Stk. 5.9 Fritvalgsordning for lærlinge	68
Stk. 5.10 Pensionsforhold	68
§ 17.6 Sygdom og barsel.....	71
Stk. 6.1 Betaling ved sygdom.....	71
Stk. 6.2 Børns sygdom	71
Stk. 6.3 Barsel	71
Stk. 6.4 Børneomsorgsdage	71
§ 17.7 Udearbejde	72
Stk. 7.1 Arbejde uden for virksomheden	72
§ 17.8 Cykler, motorkøretøjer.....	72
Stk. 8.1 Anvendelse af eget køretøj	72
§ 17.8 Cykler, motorkøretøjer.....	72
Stk. 8.1 Anvendelse af eget køretøj	72
§ 17.9 Ferieforhold	72
Stk. 9.1 Ferie med løn og ferietillæg.....	72
Stk. 9.2 Optjening af ferie.....	73
Stk. 9.3 Antal feriedage.....	73
Stk. 9.4 Placering af sommer- og restferie	73
Stk. 9.5 Overførsel af ferie	73
Stk. 9.6 Udbetaling af feriegodtgørelse	73

Stk. 9.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold	73
§ 17.10 Øvrige fridage	73
Stk. 10.1 Søgnehelligdage, 5. juni og 24. december.....	73
Stk. 10.2 Feriefridage.....	74
Stk. 10.3 Session.....	74
§ 17.11 Værktøj, værne fodtøj.....	74
Stk. 11.1 Værktøj og værnemidler	74
§ 17.12 Tvistigheder – Forhandlingsregler	74
Stk. 12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser.....	74

§ 17 Elektrikerlærlinge

1. Uddannelsesforhold

1.1 Virksomhedens Læremesterens forpligtelser

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

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

1.2 Elektrikernes medvirken

Det påhviler elektrikerne at medvirke til lærlingenes faglige uddannelse.

1.3 Frihed til fagligt arbejde

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

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

1.4 Støtte til fritidsuddannelse

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

Støtteberettigede fritidsuddannelser fastsættes af bestyrelsen for EI-Branchens Kompetenceudviklingsfond.

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

2. Erhvervsskole

2.1 Regler for skoleophold

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

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

Under eventuelle ferier i skoleperioden, for eksempel i forbindelse med jul, påske og pinse, har lærlinge, såfremt der arbejdes i virksomheden på lærestedet, pligt til at møde der på de hverdage, der måtte indgå i ferien, idet disse dage tillægges undervisningstiden.

2.2 Hjemmeforberedelse

Lærlinge bør i de perioder, hvor de deltager i undervisningen på Erhvervsskole, hjemmeforberede sig til undervisningen, såfremt dette er påkrævet.

2.3 Kostskole

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

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

Virksomheden udbetaler nødvendigvis forskud forud for skoleopholdets påbegyndelse.

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

Refusion af skolehjemsudgifter betales af AUB – Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

*) Reglerne om skolehjem og frit skolevalg følger af Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

3. Befordringsgodtgørelse for lærlinge under skoleophold

3.1 Afstand - skolevej

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

3.2 Betingelse for befordringsgodtgørelse

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

3.3 Betingelse for befordringsmiddel

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget befordringsmiddel anvendes efter aftale med virksomheden.

3.4 Offentlig befordring

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes rejsekort, periodekort o.l.

3.5 Eget befordringsmiddel

Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats* p.t. kr. 0,98 pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

* Satsen følger den af Undervisningsministeriet fastsatte sats for beskæftigede deltagere i arbejdsmarkedsuddan § 17 ser.

3.6 Indkvarterede lærlinge

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

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

3.7 Flere undervisningsafdelinger

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

3.8 Forudsætning for udbetaling

Udbetaling af befordringsgodtgørelse under skoleophold forudsætter, at der i henhold til Lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

3.9 Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser om befordringsgodtgørelse under skoleophold for lærlinge kan fagretligt behandles i henhold til Elektrikeroverenskomstens § 20.

4. Arbejdstid

4.1 Den normale arbejdstid

Lærlinges normale arbejdstid er den samme som den, der er fastsat for elektrikerne.

4.2 Forskudt arbejdstid

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan tilsiges til at arbejde på forskudt tid efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

Pr. 1. marts 2017 betales tillæg pr. time.....kr. 31,80

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. time.....kr. 32,30

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. timekr. 32,85

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

4.3 Fleksibel arbejdstid

Lærlinge kan tilsiges til at arbejde på fleksibel arbejdstid efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

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

Pr. 1. marts 2017 betales tillæg pr. time	kr. 31,80
Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. time.....	kr. 32,30
Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. time	kr. 32,85

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

Pr. 1. marts 2017 betales tillæg pr. time	kr. 54,15
Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. time.....	kr. 55,00
Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. time	kr. 55,90

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

4.4 Overarbejde

Lærlinge, der er fyldt 18 år, kan tilsiges til at udføre overarbejde efter samme retningslinjer og i samme udstrækning som udlærte elektrikere.

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

Pr. 1. marts 2017 betales tillæg pr. overtime:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 52,75
Alle overtimer derudover	kr. 84,25

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. overtime:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 53,55
Alle overtimer derudover	kr. 85,55

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. overtime:	
Første og anden klokke time efter normal arbejdstid	kr. 54,45
Alle overtimer derudover	kr. 86,95

Ved opgørelse af betaling for overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale ugentlige arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en lærlingen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt til virksomheden og godkendt af denne.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

4.5 Udkald

Hvis en lærling – inden for de sidste 2 år af vedkommendes uddannelsestid – i virksomheden tilkaldes fra hjemmet uden for normal arbejdstid, betales et udrykningstillæg.

Pr. 1. marts 2017 betales tillæg pr. udkaldkr. 84,25

Pr. 1. marts 2018 betales tillæg pr. udkaldkr. 85,55

Pr. 1. marts 2019 betales tillæg pr. udkaldkr. 86,95

§ 17

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

Lærlinge kan ikke indgå i rådighedsvagt.

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5. Lønforhold

5.1 Uddannelseslængde og indplacering i lønperioder

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

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

Talentelektriker: Uddannelsesspecialet talentelektriker aftales mellem lærling og virksomhed ud fra lærlingens interesser, evner og virksomhedens uddannelsesmuligheder. Specialet vælges som hovedregel 1 måned efter gennemførelse af hovedforløb 1, H1. Uddannelsen er en 5-moduluddannelse, hvorfor den lønmæssige indplacering sker på samme måde som Elektriker 2.

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

forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i 1½ år for derefter at blive indplaceret 1 år på satserne 2-4 og de sidste 6 måneder på sats 5.

Elektrikeruddannelse for studenter, der godskrives merit efter bekendtgørelsen til elektriker, bilag 1 nr. 3: Varighed på grundforløbet for studenter (GF2), varierer alt efter hvilken studentereksamen lærlingen har. Uddannelsesvarighed på hovedforløbet er 3 år med 4 moduler (Elektriker 1), eller 3,5 år med 5 moduler (elektriker 2).

Hvis lærlingen tidligere har gennemført studentergrundforløbet (GF2) forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 2 det første år. Derefter sker indplaceringen i et helt år på satserne 3 og 4. På samme måde for lærlinge med 5 moduler (Elektriker 2), dog indplaceres lærlingen de sidste 6 måneder på sats 5.

Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i den del af læretiden, som ligger uden for den angivne tid for hovedforløbet.

Elektrikeruddannelse for øvrige studenter

Studenter der ikke opfylder betingelserne for ovennævnte godskrivning af merit, indplaceres på de løntrin der gælder for de almindelige uddannelser, henholdsvis Elektriker 1 eller Elektriker 2, med mindre uddannelsen er afkortet af andre grunde. Ved afkortet uddannelse se stk. 5.4.

~~**Installationsmontør:** 2½ årig uddannelse (tidl. el-montør). Hvis lærlingen tidligere har gennemført grundforløbet (GF2) forud for læretidens start, afkortes uddannelsen til 2 år, og lærlingen indplaceres på sats 1 de første 6 måneder. Derefter sker indplaceringen i et helt år på sats 2 og de sidste 6 måneder på sats 3. Hvor grundforløbet ikke er gennemført forud for læretidens start, indplaceres lærlingen på sats 1 i et helt år for derefter at blive indplaceret 1 år på sats 2 og de sidste 6 måneder på sats 3.~~

Mindstebetalingen udgør pr. time:

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunkt – se bilag 15.

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

5.2 Lønforhold for voksenlærlinge, EUV-lærlinge

Ved voksenlærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år. Voksenlærlinge er under uddannelsesforløbet omfattet af Elektrikeroverenskomstens § 17, herunder også andre løndele.

Timelønnen for voksenlærlinge i hele uddannelsesperioden, udgør mindstebetalingen for ikke-faglærte medarbejdere i el-faget.

Pr. 1. marts 2017 kr. 115,65

Pr. 1. marts 2018 kr. 117,65

Pr. 1. marts 2019 kr. 119,65

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5.3 Restlæreforhold/korte uddannelsesaftaler/delaftaler

Har lærlingen tidligere gennemført en del af uddannelsen, indplaceres lærlingen på den lønsats, der passer til den resterende læretid.

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

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

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

5.4 Afkortning af læretiden

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

Hvor en uddannelsesaftale indgås med kortere læretid på grund af lærlingens tidligere uddannelse eller beskæftigelse, afkortes betalingen med de første lønsatser for den aktuelle uddannelse, svarende til den kortere læretid.

5.5 Forlængelse af læretiden

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

5.6 Ændringer i uddannelsesaftalen

Ved ændringer af de i uddannelsesaftalen nævnte datoer for uddannelsestidens forløb i forbindelse med denne §'s stk. 12.1 kan tilbageregulering af læreforholdets startdato foretages.

5.7 Aftale om forpraktik

Mellem parterne er der indgået aftale om forpraktik for unge under 18 år på samme vilkår som lærlinge, bortset fra denne §'s stk. 5 (lønforhold), stk. 9 (ferieforhold) og stk. 12 (tvistigheder).

Lønsatsen under forpraktik er aftalt til:

Pr. 1. marts 2017 pr. timekr. 66,60

Pr. 1. marts 2018 pr. timekr. 67,75

Pr. 1. marts 2019 pr. timekr. 68,90

Derudover henvises til bilag 19 – Aftale om forpraktik i El-branchen, der skal benyttes og indsendes til EVU for registrering.

5.8 Andre uddannelseslignende ansættelsesforhold

5.8.1 EGU

EGU, Erhvervsgrunduddannelse:

Elever i praktik under erhvervsgrunduddannelsen aflønnes, med minimumssatserne for 1. og 2. årslærlinge, stk. 5.1. For så vidt angår alle andre løndele gælder reglerne i § 17 også for EGU-elever, bortset fra stk. 9 (ferieforhold) og stk. 12 (tvistigheder). Feriepenge optjenes efter reglerne i Elektrikeroverenskomstens § 16 og tvistigheder behandles efter § 20.

5.8.2 IGU

IGU, Integrationsgrunduddannelse

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

§ 17

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

5.9 Fritvalgsordning for lærlinge - Denne ordning ophører pr. 31. december 2020 og erstattes af ny samlet ordning for fritvalgsopsparing og feriefridagsopsparing. Se § 17.10.2

Lærlinge opsparer af den ferieberettigede løn på en fritvalgskonto

Pr. 1. marts 2017	2,95 %
Pr. 1. marts 2018	3,65 %
Pr. 1. marts 2019	4,25 %

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

Det opsparede beløb på kontoen udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i optjeningsåret. Lærlinge, der er omfattet af arbejdsmarkedspension, jf. denne §'s stk. 5.10, kan inden den 30. november fremsætte ønske om, at det opsparede beløb – eller en del deraf – i stedet for udbetaling indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

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

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

NB: Ikrafttrædelsestidspunktet – se bilag 15.

5.10. Pensionsforhold

~~5.10.1 Pension – Gældende indtil 28. februar 2018~~

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

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

~~Alders- og anciennitetskrav~~

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

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

Registrering og dokumentation

~~Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lærling har den fornødne anciennitet. Med virkning fra første lønningperiode herefter, indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.~~

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

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

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

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

Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige lønindkomst. Arbejdsgiveren skal betale 2/3, og lærlingen skal selv betale 1/3 af bidraget.

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

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bidraget udgør:

Arbejdsgiverbidraget 8,0 %

Arbejdstagerbidraget 4,0 %

Det samlede bidrag udgør 12,0 %

Ny 5.10.1 Pension – Gældende fra 1. marts 2018

Pension til lærlinge der er fyldt 20 år

Lærlinge er omfattet af arbejdsmarkedspension, AMP, i PensionDanmark, når de fylder 20 år.

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

Lærlinge, der indgår en uddannelsesaftale forud for det fyldte 20. år, vil, indtil de fylder 20 år være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i overenskomsten, jf. stk. 5.10.2.

Alders- og anciennitetskrav

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

Såfremt lærlingen er optaget i denne pensionsordning eller i en tilsvarende overenskomstaftalt arbejdsmarkedspensionsordning i et tidligere ansættelsesforhold, er lærlingen fra første ansættelsesdag berettiget til pensionsbidrag, såfremt lærlingen er fyldt 20 år.

Registrering og dokumentation

Arbejdsgiveren skal registrere, hvornår den ansatte lærling har den fornødne anciennitet. Med virkning fra første lønningperiode herefter, indbetales det overenskomstfastsatte pensionsbidrag for den pågældende.

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

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

Pensionsbidrag

Pensionsbidraget er fastsat som en procentdel af den A-skattepligtige lønindkomst. Arbejdsgiveren skal betale 2/3, og lærlingen skal selv betale 1/3 af bidraget.

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

Den enkelte har mulighed for at forhøje eget pensionsbidrag.

Bidraget udgør:

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

5.10.2 Forsikringsydelser til lærlinge

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

Sundhedsordning

Invalidesum på 100.000 kr.

Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.

Dødsfaldssum på 100.000 kr.

TEKNIQ indestår for finansiering af ordningen, ligesom ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, jf. bilag 20.

5.10.3 ATP

Lærlinge er omfattet af ATP-loven.

6. Sygdom og barsel

6.1 Betaling ved sygdom

Betalingen for sygedage, der kan kræves dokumenteret ved lægeattest - uden udgift for lærlingen - eller på anden med virksomheden aftalt måde, er de i denne §'s stk. 5 (lønforhold).

6.2 Børns sygdom

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

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

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

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

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

~~Ændringerne træder i kraft 1. maj 2017 og har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017.~~

Frihed ved barns hospitalsindlæggelse

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

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

Lærlingen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

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

~~Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017.~~

6.3 Barsel

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

6.4 Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men lærlingen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto, jf. ~~§ 17.5.9~~, i det omfang der er dækning på kontoen.

7. Udearbejde

7.1 Arbejde uden for virksomheden

Med virksomhedens hjemsted (faste adresse) som udgangspunkt ved beregning af udearbejde gælder følgende:

I afstand til arbejdspladsen indtil og med 14 km i luftlinje fra virksomheden betales ikke rejsetid og transportudgifter, når lærlingene efter aftale skal møde på arbejdspladsen til den i virksomheden fastsatte arbejdstids begyndelse.

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

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

I de sidste 3 halvår af uddannelsestiden pr. time kr. 28,80

I den forudgående del af uddannelsestiden pr. time kr. 17,80

8. Cykler, motorkøretøj

8.1 Anvendelse af eget køretøj

De i § 14, stk. 6 (virksomhedens køretøj, 8 og 9 nævnte bestemmelser er også gældende for lærlinge.

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

9. Ferieforhold - Gældende indtil 31. august 2020

9.1 Ferie med løn og ferietillæg

Læreforhold er omfattet af ferieloven, således at der for ferie betales løn i henhold til denne §'s stk. 5 (Lønforhold).

Endvidere betales et ferietillæg på 1 pct. af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 4 og overenskomstens § 16,4.

9.2 Optjening af ferie

Ferien udgør 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsens længde.

9.3 Antal feriedage

Lærlinge har ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage i det første og andet hele ferieår efter, at læreforholdet er påbegyndt. Virksomheden betaler løn under ferien i det omfang, lærlingen ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse. Ferieåret udgør perioden fra 1. maj til 30. april.

Er læreforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage i dette ferieår.

Er læreforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har lærlingen, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden 1. oktober og 30. april, ret til betalt ferie i højst 1 uge svarende til 5 feriedage i dette ferieår.

9.4 Placering af sommer- og restferie

Af ferien skal mindst 15 dage gives og holdes i sammenhæng i tiden mellem 1. maj og 30. september (ferieperioden) så vidt muligt i forbindelse med 4 søndage, men kan i øvrigt placeres uden for denne periode efter aftale mellem lærlingen og virksomheden.

9.5 Overførsel af ferie

Ved aftale mellem lærling og virksomheden kan overførsel af optjent ferie til efterfølgende ferieår ske efter reglerne i overenskomstens § 16.3.

9.6 Udbetaling af feriegodtgørelse

I henhold til ferielovens § 34a og b, kan dele af optjent feriegodtgørelse/-tillæg i særlige tilfælde udbetales til lærlingen.

9.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold

Ved ophævelse eller normalt udløb af et læreforhold får lærlinge feriegodtgørelse beregnet efter reglerne i ferielovens kapitel 4 og feriekort udstedes, jf. reglerne i overenskomstens § 16.

Feriegodtgørelse i henhold til nærværende stk. 7 udgør 12½ pct. minus evt. for meget udbetalt ferietillæg, jf. overenskomstens § 16.4.2. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 4.

9. Ferieforhold - Indførelse af samtidighedsferie - Gældende fra 1. september 2020

9.1 Ferie med løn og ferietillæg

Læreforhold er omfattet af ferieloven, således at der for ferie betales løn i henhold til denne §'s stk. 5 (Lønforhold).

Endvidere betales et ferietillæg på 1 pct. af den løn, der er indtjent i ferieåret/optjeningsåret, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 3 og overenskomstens § 16,?.

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

Ferietillægget udbetales enten samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden 1. september til og med lønperioden hvori 31. maj indgår, udbetales umiddelbart herefter mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales umiddelbart efter lønperioden hvori 31. august indgår.

9.2 Optjening af ferie

Ferien udgør 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i et ferieår/optjeningsår. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned beregnes ferien på tilsvarende måde i forhold til beskæftigelsens længde.

9.3 Antal feriedage

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. Ferieafholdelsesperioden udgør perioden fra 1. september til 31. december året efter.

Er læreforholdet påbegyndt i perioden 2. september til 31. oktober, har lærlingen en tilsvarende ret til betalt ferie i 5 uger svarende til 25 feriedage 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.

9.4 Placering af sommer- og restferie

Lærlingen har ret til at holde mindst 3 ugers ferie i sammenhæng (hovedferien) i ferieafholdelsesperioden, så vidt muligt i forbindelse med 4 søndage, men dagene kan i øvrigt placeres uden for denne periode efter aftale mellem lærlingen og virksomheden.

9.5 Overførsel af ferie

Ved aftale mellem lærling og virksomheden kan overførsel af optjent ferie til efterfølgende ferieafholdelsesperiode ske efter reglerne ferielovens kapitel 4 og overenskomstens § 16.?

9.6 Udbetaling af feriegodtgørelse

I henhold til ferielovens kapitel 4, kan dele af optjent feriegodtgørelse/-tillæg i særlige tilfælde udbetales til lærlingen.

9.7 Udbetaling ved ophævelse og udløb af læreforhold

Ved ophævelse eller normalt udløb af et læreforhold får lærlinge feriegodtgørelse beregnet efter reglerne i ferielovens kapitel 3 og feriepengene indberettes til Feriepengeinfo, jf. reglerne i overenskomstens § 16.

Feriegodtgørelse i henhold til nærværende stk. udgør 12½ pct. minus evt. for meget udbetalt ferietillæg, jf. overenskomstens § 16.?.?. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg, jf. bestemmelserne i ferielovens kapitel 3.

10. Øvrige fridage

10.1 Søgnehelligdage, 5. juni og 24. december

1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) er hele fridage for lærlinge.

Betalingen for søgnehelligdage, 1. maj, 5. juni (grundlovsdag) og 24. december (juleaftensdag) er - såfremt disse falder på en arbejdsdag - den i denne §'s stk. 5 (lønforhold) anførte.

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

10.2 Feriefridage – Gældende indtil 31. december 2020

Lærlinge har ret til feriefridage i samme udstrækning som udlærte elektrikere, jf. § 15, fra det første hele ferieår, efter læreforholdet er påbegyndt. Der ydes betaling med lærlingens sædvanlige timebetaling som anført i denne §'s stk. 5 (lønforhold).

Holdes feriefridagene ikke inden 31. december 2020, udbetaler virksomheden kompensation svarende til aktuel lærlingeløn under sygdom, pr. ubrugt feriefridag beregnet som 7,4 timer pr. dag. Kompensationen udbetales samtidig med sidste lønudbetaling i optjeningsåret/kalenderåret, dog senest 4 uger efter kalenderårets udløb. Ved manglende rettidig udbetaling af kompensation kan bod ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om udbetaling af beløbet, medmindre der foreligger gentagne påtaler om brud på denne bestemmelse.

Ved uddannelsesaftalens udløb udbetales sædvanlig løn, svarende til lærlingens sygelønsbetaling, for ikke afholdte feriefridage, idet en feriefridag udgør 7,4 timer pr. dag. Antallet af feriefridagene ved fratræden beregnes forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

10.2 Fritvalgsordning og feriefridage for lærlinge – Gældende fra 1. januar 2021

Fritvalgsordning

Af den ferieberettigede løn opsparer lærlinge på en fritvalgs- og feriefridagskonto nedstående procentopsparinger.

Hensigten med opsparingsordningen er at give lærlinge mulighed for at vælge mellem højere betaling på pension eller løn samt finansiering af feriefridage.

Feriefridage

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

Feriefridagene placeres efter aftale eller varsles efter Ferielovens regler om restferie. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr.kalenderår end 5.

Såfremt den ansatte lærling ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratræden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret

For alle lærlinge oprettes der en opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling af den ferieberettigede løn henlægger:

	1. januar 2021	1. januar 2022	1. januar 2023
Feriefridage	x,xx %	x,xx %	x,xx %
Fritvalgsordning:	y,yy %	y,yy %	y,yy %
Samlet opsparing i alt:	z,zz %	z,zz %	z,zz %

Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse af opsparingen, idet feriegodtgørelse er indeholdt heri

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales a conto pr.dag et beløb svarende til en dag-løn.

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

Den enkelte lærlings konto for feriefridage og fritvalgsordning opgøres, og restbeløbet udbetales hvert år med sidste lønudbetaling i optjeningsåret med mindre den enkelte lærling inden den 30. november har fremsat ønske om, at restbeløbet – eller en del deraf – i stedet for udbetaling indbetales som et ekstraordinært pensionsbidrag.

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

10.3 Session

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

11. Værktøj, værnefodtøj

11.1 Værktøj og værnemidler

De i § 18 nævnte bestemmelser er også gældende for lærlinge.

12. Tvistigheder – Forhandlingsregler

12.1 Regler for behandling af uoverensstemmelser

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Dansk EI-Forbund er enige om, at tvistigheder mellem lærling og virksomhed om uddannelsesforhold eller bestemmelser for lærlinge i øvrigt, som indbringes af lærling eller virksomhed eller forelægges af elektrikerfagets faglige udvalg, bør søges løst ved organisationernes medvirken, forinden sagen evt. rejses i Tvistighedsnævnet, jf. Erhvervsuddannelsesloven og bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet.

Sagen behandles mellem organisationerne, evt. ved et møde mellem parterne i læreforholdet og repræsentanter for organisationerne.

Glostrup, den 7. marts 2020

Dansk EI-Forbund

TEKNIQ