



LANDSOVERENSKOMST

2023/2025

Tandteknikere



**2023/2025**

---

**OVERENSKOMST**

For tandteknikere mellem  
Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
(Danske Dental Laboratorier) og  
Serviceforbundet Faglig Puls

# INDHOLD

§ 1. ANSÆTTELSE .....	4
§ 2. ARBEJDSSTID .....	4
§ 3. OVERARBEJDE .....	5
§ 4. LØN .....	6
§ 5A. FERIE .....	9
§ 5B. JUL/NYTÅR, ÅRSMØDEDAG, UDDANNELSE M.V. ....	11
§ 6. FERIEFRIDAGE .....	12
§ 7. OPSIGELSE.....	13
§ 8. SYGDOM, BARSEL, OMSORGS-DAGE M.V.....	15
§ 9. PENSION.....	20
§ 10. PENSION SOPTRAPNINGSDNING .....	21
§ 11. SENIORORDNING .....	22
§ 12. ANSÆTTELSESAF-TALE .....	22
§ 13. ANMELDELSESP-LIGT.....	23
§ 14. FAGLIG STRID.....	23
§ 15. OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE .....	25
§ 16. STATUS .....	25
PROTOKOLLAT NR. 1 .....	26
PROTOKOLLAT NR. 2 .....	26
PROTOKOLLAT NR. 3 .....	26

<b>PROTOKOLLAT NR. 5A.</b>	
<b>Kompetenceudvikling og efteruddannelse .....</b>	<b>26</b>
<b>PROTOKOLLAT NR. 5B.</b>	
<b>Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandteknikerforeningens Kompetenceudviklingsfond .....</b>	<b>27</b>
<b>PROTOKOLLAT NR. 6.</b>	
<b>Forhandling om implementering af deltidsdirektivet samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse .....</b>	<b>30</b>
<b>PROTOKOLLAT 7.</b>	
<b>Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde .....</b>	<b>30</b>
<b>PROTOKOLLAT NR. 8.</b>	
<b>Implementering af ligelønsloven mv. ....</b>	<b>30</b>
<b>PROTOKOLLAT NR. 9.</b>	
<b>Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område.....</b>	<b>34</b>
<b>PROTOKOLLAT NR. 11.</b>	
<b>Aftale om optræning af bidrag til særlig opsparing .....</b>	<b>34</b>
<b>PROTOKOLLAT NR. 12.</b>	
<b>Aftale om Indfasning af bidrag til Danske Dental Laboratorier og Service- forbundet/Tandtekniker-foreningens Kompetenceudviklingsfond .....</b>	<b>35</b>
<b>PROTOKOLLAT NR. 13.</b>	
<b>Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler.....</b>	<b>36</b>
<b>BILAG 1 – RETNINGSLINJER VED INDFØRELSE AF ARBEJDSFORDELING .....</b>	<b>37</b>
<b>BILAG 2 – ERKLÆRING VED ARBEJDSFORDELING.....</b>	<b>39</b>
<b>BILAG 3 – KOMPETENCEUDVIKLINGSSTØTTE I FORBINDELSE MED ARBEJDSFORDELING.....</b>	<b>40</b>
<b>BILAG 4 – UDDANNELSESFONDEN .....</b>	<b>41</b>
<b>BILAG 5 – LØNBLAD .....</b>	<b>42</b>

## **§ 1. ANSÆTTELSE**

### **STK. 1.**

Til beskæftigelse inden for tandteknikerfaget skal fortrinsvis ansættes tandteknikere med svendebrev, der svarer til Handelsministeriets bekendtgørelse af 5. august 1958 med senere ændringer omhandlende tandteknikers uddannelse eller et uddannelsesbevis i henhold til enten lov om erhvervsfaglige grunduddannelser eller lov om erhvervsuddannelser.

### **STK. 2.**

Til beskæftigelse på dentallaboratorier skal fortrinsvis anvendes arbejdsløshedsforsikrede tandteknikere.

### **STK. 3.**

Overenskomstens ordlyd omfatter også tillærte.

## **§ 2. ARBEJ DSTID**

### **STK. 1.**

Arbejdstiden ansættes normalt til 37 timer pr. uge fordelt på 5 hverdage.

### **STK. 2.**

Hvis den normale arbejdstid er aftalt kortere end de i stk. 1 anførte timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den i virksomheden normalt gældende arbejdstid med sædvanlig timeløn plus tillæg i henhold til nærværende overenskomst § 3.

### **STK. 3.**

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 37 timer over en 4 måneders periode.

De lokale parter skal udarbejde en plan for perioden.

### **STK. 4.**

Hvis arbejdstiden er aftalt kortere end de i stk. 1 anførte timer pr. uge, skal det skriftligt af ansættelsesbrevet fremgå, hvordan aftalen er for den daglige arbejdstid (mandag - fredag).

### **STK. 5.**

Antal arbejdstimer ud over 1924 indenfor et kalenderår kan afspadsres efter gensidig aftale. Til akkumulering af arbejdstiden kan f.eks. anvendes FLEX = TIMER.

**STK. 6.**

Ved enighed med den enkelte medarbejder kan der indgås skriftlig aftale om at tilpasse § 2 til lokale forhold som en forsøgsordning, der kan opsiges til bortfald af begge parter med 3 måneders varsel.

Forsøgsordningen aftalt efter denne bestemmelse skal, inden den træder i kraft, fremsendes til organisationerne til godkendelse.

Såfremt en af organisationerne ikke kan godkende aftalen, skal aftalen hurtigst muligt, efter fremsendelsen, drøftes med den modstående organisation.

Aftaler indgået efter denne bestemmelse bortfalder 2 måneder efter overenskomstens udløb medmindre andet aftales.

**STK. 7.**

Arbejdsfordeling kan indføres efter regler beskrevet i bilag 1 til overenskomsten.

### **§ 3. OVERARBEJDE**

Overarbejde skal begrænses mest muligt. Præsteret overarbejde honoreres efter virksomhedens beslutning enten ved overtidsbetaling eller ved afspadsring.

Placeringen af eventuel afspadsring drøftes mellem virksomheden og medarbejderen.

**STK. 1.**

Ved beordret overarbejde udover den normale daglige arbejdstid betales for de første 2 timer et tillæg på 50%.

For de efterfølgende timer betales et tillæg på 100%.

**STK. 2.**

For beordret overarbejde udover den normale arbejdsuge (søn- og helligdage) betales et tillæg på 150%.

Der garanteres 3 timers løn for arbejde på søn- og helligdage.

**STK. 3.**

Såfremt beordret overarbejde udover 1 time ikke er varslet ved den enkelte medarbejders normale arbejdstids ophør den foregående dag, betales et tillæg på kr. 60,50. Den 1. marts 2024 stiger tillægget til kr. 62,31.

Såfremt varslet beordret overarbejde ikke kommer i udførelse, betales et tillæg på kr. 61,34. Den 1. marts 2024 stiger tillægget til kr. 63,18.

Ved beordret overarbejde, der ikke er varslet dagen før, betales en halv times spisepause, såfremt overarbejdet vedvarer udover kl. 19.00.

#### **STK. 4.**

Tillæg for beordret overarbejde skal udbetales ved første efterfølgende lønudbetaling.

#### **STK. 5.**

Afspadsring af overarbejde opgøres således, at 50 % timer afspadseres med 1,5 time, 100 % timer afspadseres med 2 timer, 150 % timer afspadseres med 2,5 timer, for hver overarbejdstime eller således at der afspadseres time for time og overarbejdstillægget udbetales.

Afspadsring skal ske senest indenfor 16 uger fra overarbejdets udførelse, medmindre virksomheden og medarbejderen aftaler andet.

#### **STK. 6.**

Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftalte afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

## **§ 4. LØN**

### **STK. 1. SVENDE, 2-ÅRIGT UDDANNEDE**

	1. marts 2023 kr. pr. time	1. marts 2024 kr. pr. time
0 – 12 mdr. efter uddannelse	135,55 kr.	140,05 kr.
12 – 24 mdr. efter uddannelse	139,55 kr.	144,05 kr.
Fra 24 mdr. efter uddannelse	145,51 kr.	150,01 kr.

### **STK. 2. SVENDE, 4-ÅRIGT UDDANNEDE**

	1. marts 2023 kr. pr. time	1. marts 2024 kr. pr. time
0 – 12 mdr. efter uddannelse	140,80 kr.	145,30 kr.
Fra 12 mdr. efter uddannelse	145,51 kr.	150,01 kr.

### STK. 3. TILLÆRTE

	1. marts 2023 kr. pr. time	1. marts 2024 kr. pr. time
	133,55 kr.	138,05 kr.

### STK. 4. ELEV LØN

	1. marts 2023 kr. pr. mdr.	1. marts 2024 kr. pr. mdr.
1. læreår	11.924,88 kr.	12.342,25 kr.
2. læreår	13.327,29 kr.	13.793,75 kr.
3. læreår	14.067,29 kr.	14.559,64 kr.
4. læreår	15.618,14 kr.	16.164,78 kr.

Hvor svendeprovve ikke kan aflægges inden for den aftalte læretid, uden at eleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for tillærte, jfr. stk. 3 fastsatte minimalløn.

### STK. 5. ELEVER OVER 25 ÅR

For voksnelever der indgår uddannelsesaftale fra den 1. januar 2021 gælder følgende:

Voksne, der er fyldt 25 år, på det tidspunkt, hvor en uddannelsesaftale indgås, får en løn, der svarer til minimalløn for tillærte, jf. stk. 3, forudsat at virksomheden kan modtage AUB voksenrefusion samt modtage tilskud, jf. lov nr. 548 af 07/05/2019 om aktiv beskæftigelsesindsats.

Såfremt tilskuddene nedsættes, jf. ovenfor, nedsættes lønnen tilsvarende kr. for kr. Såfremt tilskuddene bortfalder, bortfalder ovennævnte betalingsbestemmelse.

### STK. 6. TIL FORANSTÅENDE MINIMALLØNSSATSER KAN GIVES PERSONLIGE TILLÆG

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor der gennem dygtighed ydes særligt værdifuldt arbejde, hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar, eller hvor der ydes en stor jobfleksibilitet mv.

Et personligt tillæg aftales ved ansættelsens start eller senere i ansættelsesforholdet.

Personligt tillæg for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationerne.



Forhandlinger om personligt tillæg kan højst finde sted en gang i hvert kalenderår.

Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Særlig opsparing, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.

#### **STK. 7. FUNKTIONSLØN**

Der kan ved ansættelsesforholdets start eller senere mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren indgås individuel aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling efter § 3.

Hvis der aftales funktionsløn udgøres lønnen af minimallønssatsen. Herudover skal der aftales et personligt tillæg efter § 4, stk. 6, 3. afsnit, hvor der tages højde for honorering af medarbejderens eventuelle overarbejde. Det skal aftales, hvor stor en del af det personlige tillæg der afspejler honoreringen for eventuelt overarbejde.

Aftale om funktionsløn kan af begge parter opsiges til bortfald med en måneds varsel til udgangen af en måned. Herefter overgår den ansatte til minimallønssatsen samt den eventuelle del af det personlige tillæg, som ikke vedrørte honoreringen for eventuelt overarbejde jf. ovenfor. Medarbejderen honoreres i øvrigt efter overenskomstens almindelige bestemmelser.

#### **STK. 8. LØNUDBETALING**

Lønnen udbetales månedvis bagud og skal være til rådighed den sidste arbejdsdag i måneden.

#### **STK. 9. SÆRLIG OPSPARING**

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 7,0 pct. af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 forhøjes bidraget til i alt 9,0 pct.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær, jf. § 8, stk. 5, 6 og 7:

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

- Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Virksomhederne foranlediger, såfremt det er praktisk muligt, at opsparingen fremgår af lønsedlen. Såfremt dette ikke er muligt, skal opsparing oplyses medarbejderen på anden måde.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes betaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

#### **STK. 10 . ELEKTRONISKE DOKUMENTER**

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

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

## **§ 5A. FERIE**

Der henvises til den til enhver tid gældende ferielov.

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven og medfører, at der gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelse.

Oppebærer en medarbejder løn under ferie, indgår udbetalt ferietillæg i beregning af pensionsbidraget.

## **OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER M.V.**

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer.

Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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.

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

## **FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE**

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et antal feriedage forholdsmæssigt.

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

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

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

#### **MODREGNING I FERIEILLÆG**

Det i ferieloven fastsatte ferietillæg udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved medarbejderens fratreden.

#### **FERIEGARANTIORDNING**

Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegarantiordning i stedet for feriekontosystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for pengenes tilstedeværelse.

## **§ 5B. JUL/NYTÅR, ÅRSMØDEDAG, UDDANNELSE M.V.**

### **STK. 1. JUL OG NYTÅR**

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er arbejdsfrie dage uden lønafkortning.

### **STK. 2. TANDTEKNIKERFORENINGENS ÅRSMØDEDAG / SYMPOSIUM**

Medarbejdere der deltager ved den af Tandteknikerforeningens arrangerede årsmødedag / DDL & Tandteknikerforeningens Symposium har ret til frihed med fuld løn.

Pålægges medarbejdere arbejde på dagen, betales dette arbejde med overarbejdstillæg med 100%.

### **STK. 3. UDDANNELSE**

#### **A. SELVVALGT UDDANNELSE**

Tandteknikere, der har været ansat samme sted i 6 måneder og derover har ret til indtil 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse om året i overensstem-

melse med bestemmelserne opstillet i Protokollat nr. 5A om Kompetenceudviklingsfonden.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. afsnit 1 fra de forudgående to kalenderår, således at de ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, med mindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen eller efter opsigelsen opnår enighed herom.

#### **B. ADGANG TIL KOMPETENCEUDVIKLINGSSTØTTE VED OPSIGELSE**

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til en uges frihed uden løn i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse, som er godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Tandteknikerbranchens Kompetenceudviklingsfond. Friheden placeres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Medarbejderen kan søge Tandteknikerbranchens Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport, kursusafgift og evt. løntab.

Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til Tandteknikerbranchens Kompetenceudviklingsfond, hvis det er nødvendigt.

## **§ 6. FERIEFRIDAGE**

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

Fuldtidsbeskæftigede har ret til 37 timers frihed svarende til 5 feriefridage á 7,4 time pr. ferieafholdelsesperiode (for andre beregnes en forholdsmæssig andel).

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

- Feriefri dagene betales med fuld løn.
- Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefri dagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefri dag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes/kompenseres de i andet afsnit nævnte feriefri dage i hver ferieafholdelsesperiode.

## § 7. OPSIGELSE

### STK. 1.

Arbejdsaftalerne kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående skriftligt varsel i overensstemmelse med nedenstående regler, medmindre der træffes skriftlig aftale om, at arbejdet er af ren midlertidig karakter, og dette ikke vedvarer ud over 3 måneder.

### STK. 2.

Hvor intet andet måtte være skriftligt aftalt mellem laboratorieindehaveren og tandteknikerens for vedkommendes arbejdsforhold, er opsigelsesvarslerne de i stk. 3. og stk. 4. angivne.

Ved skriftlig aftale mellem parterne kan opsigelsesvarslerne for den ene part forlænges med tilsvarende forlængelse for den anden part.

### STK. 3.

Fra Tandteknikerens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

- A. I de første 3 måneder efter ansættelsen: 14 dage til fratræden en hvilken som helst dag, såfremt prøvetid er aftalt.
- B. I øvrigt 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

### STK. 4.

Fra laboratorieindehaverens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

- A. I de første 3 måneder efter ansættelsen: 14 dage til fratræden en hvilken som helst dag, såfremt prøvetid er aftalt.

- B. Derefter, og indtil 3 års ansættelse: 1 måned.
- C. Fra 3 til 6 års ansættelse: 2 måneder.
- D. Herefter 3 måneder.
- E. For ansatte, som er fyldt 50 år, og som har været ansat i 9 år, er opsigelsesvarslet 4 måneder.

Efter 12 års ansættelse er varslet 5 måneder.

Efter 15 års ansættelse er varslet 6 måneder.

#### **STK. 5.**

Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 3. og stk. 4. skal være meddelt skriftligt senest sidste arbejdsdag efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

#### **STK. 6. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE**

Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 9 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.

Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dog udbetales fratrædelsesgodtgørelsen, hvis medarbejderen er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118 og alene af denne årsag ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin

karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

#### **STK. 7. FRIHED TIL VEJLEDNING VED OPSIGELSE**

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

## **§ 8. SYGDOM, BARSEL, OMSORGS-DAGE M.V.**

I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i lov nr. 852 af 20. december 1989 om dagpenge ved sygdom og fødsel med senere ændringer.

I stedet for dagpenge i.h.t. ovennævnte lov betales den for den enkelte ansatte gældende minimallønssats.

#### **STK. 1. SYGDOM**

Ved sygdom betales til den ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder, og som opfylder betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler, fuld løn i indtil 63 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Der beregnes bidrag til særlig opsparing af udbetalt fuld løn under sygdom.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 63 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb regnes betalingsperioden fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Retten til betaling under sygdom stopper, såfremt sygepengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

#### **STK. 2. BARSEL**

- A.** Der henvises til gældende lovgivning.
- B.** Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.



Virksomheden betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov).

Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, betales løn under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselsorlov).

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

- C. Under samme betingelser som i litra B betales der løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).
- D. Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 20 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- E. *For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere*  
Under samme betingelser som i litra B betaler virksomheden herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere.

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

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

- F. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	20 uger med fuld løn. Af disse 20 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder.

*For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:*

Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

<i>Orlovsperioder:</i>	<i>Lønforpligtelse:</i>
Graviditetsorlov	4 uger med fuld løn
10 ugers orlov fra fødslen (tidl. barselorlov)	10 uger med fuld løn
Orlov til den anden forælder (tidl. fædreorlov)	2 uger med fuld løn
Orlov herudover senest uge 52 (tidl. forældreorlov)	24 uger med fuld løn. Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter litra B, ret til 9 uger, og den anden forælder har ret til 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 5 uger ydes til enten den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

### **STK. 3. FORHØJET PENSIONSBI DRAG UNDER BARSELORLOV**

Under 14 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov) indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som afholder orlov efter litra B. Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned
Pr. 1. juli 2014	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

*For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:*

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), jf. litra B, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time/ kr. pr. måned
Pr. 1. juli 2023	18,45/2.957,00	3,69/592,00	22,14/3.549,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

#### **STK. 4. ANMELDELSE AF SYGDOM**

Arbejdstager er pligtig til:

- A. telefonisk eller mundtligt første fraværsdag senest ved arbejdstids start med mindre helt særlige omstændigheder forhindrer dette, at meddele fraværet til virksomheden.
- B. på opfordring at afgive "FRAVÆRSDOKUMENTATION" (tro- og loveerklæring) senest 2. dagen. Det anbefales at gøre brug af en blanket, som er anbefalet af Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

#### **STK. 5. FRIHED VED BØRNS SYGDOM**

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller mere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag. Der ydes fuld løn denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med 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 sin særlige opsparing, jf. § 4, stk. 9.

#### **STK. 6. FRIHED VED BARNETS LÆGEBESØG**

Medarbejdere 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 sin særlige opsparing, jf. § 4, stk. 9.

#### **STK. 7. OMSORGS-DAGE**

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden eller mere indrømmes der frihed til 2 omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode for medarbejderens børn i alderen 0-10 år, for hvilke dage der ydes betaling med den pågældendes minimallønssats.

Omsorgsdage skal varsles overfor arbejdsgiveren senest 1 uge før afholdelse.

Varslingspligten kan dog fraviges ved afholdelse af omsorgsdag i forbindelse med barns første sygedag, jfr. stk. 5.

#### **STK. 8. BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE**

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år.

Der indrømmes frihed til medarbejdere, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Friheden 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.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

#### **STK. 9. FORSØRGERTABSERSTATNING**

Såfremt en medarbejder dør i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der dennes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den pågældende ved dødsfaldet har været ansat i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

## **§ 9. PENSION**

Med virkning fra 1. januar 1993 oprettedes en pensionskasse for ansatte omfattet af overenskomsten mellem Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandteknikerforeningen. Der blev givet tilsagn om, at der ved overenskomstforhandlingerne 1993 og efterfølgende forhandlinger, forhandles om pensionsbidraget.

Den gældende pensionskasse for dette område er Pension Danmark A/S.

Det samlede bidrag er 12%. Heraf betaler arbejdsgiveren 8% og lønmodtageren 4%. Pr. 1. juni 2023 udgør virksomhedens bidrag 10%, og medarbejderens bidrag udgør 2 pct.

Ordningen omfatter medarbejdere, der

- a) er fyldt 18 år og
- b) har været ansat i mindst 3 måneder i virksomheden

Betingelserne a) og b) fraviges, såfremt den pågældende medarbejder har været omfattet af en tilsvarende pensionsordning fra tidligere ansættelse. I disse tilfælde respekteres dennes bidragsprocent inden for et samlet bidrag svarende til, hvad der følger af denne overenskomst.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: 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 et ikke ferieberettiget tillæg. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

## **§ 10. PENSIONSOPTRAPNINGSORDNING**

Nyoptagne medlemmer af DDL, som ikke i forvejen har etableret en tilsvarende pensionsordning for medarbejderne, kan kræve, at bidraget til Pension Danmark A/S skal fastsættes således:

1. Fra tidspunktet, hvor overenskomsten bliver gældende, betales 20% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
2. 1 år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 40% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
3. 2 år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 60% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.
4. 3 år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 80% af det i overenskomsten gældende pensionsbidrag.
5. Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

## § 11. SENIORORDNING

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

- a) Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
- b) Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- c) Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere pensionsopsparing, jf. § 9, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

## § 12. ANSÆTTELSESAFТАLE

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

*Anmærkning:*

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

Parterne har i henhold til lovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser fra loven:

Såfremt korrekt ansættelse aftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 7 hverdage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren skriftligt har rejst krav om korrekt eller manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelse aftaler.

*Anmærkning:*

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

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Dental Laboratorier) og Serviceforbundet - Faglig Puls.

## **§ 13. ANMELDESESPLOIGT**

### **STK. 1.**

Tandteknikere, der er beskæftiget i normal arbejdstid hos et dentallaboratorium må ikke arbejde andre steder inden for faget.

### **STK. 2.**

Tandteknikere, der er beskæftiget på deltidsarbejde på et dental laboratorium har pligt til at oplyse om anden beskæftigelse inden for faget, inden denne påbegyndes.

## **§ 14. FAGLIG STRID**

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

### Faglig voldgift

Opnås der ikke ved den fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.



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 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.

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

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og med kopi til modparten 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 inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

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

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

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

Påberåber en organisation sig forsinkelse med svarskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

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

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

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

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt i elektronisk form.

## **§ 15. OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE**

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2023, er bindende for undertegnede organisationer indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør den 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

## **§ 16. STATUS**

Der er ikke ved denne overenskomst tilsigtet funktionærstatus af nogen art. Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg med det formål at udarbejde retningslinjer for samarbejde i virksomheden.

København, den 14. marts 2023

Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
**Sign. Martin Svendsen**

Serviceforbundet  
**Sign. Torben Vangsgaard**

## **PROTOKOLLAT NR. 1.**

Ved offentlig befording ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse pr. kørt km, svarende til den til enhver tid gældende sats for befordringsfradrag for kørt km. over 120 km, p.t. kr. 1,10, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

## **PROTOKOLLAT NR. 2.**

Forhandlingsprotokollat af 30.12.1980, vedrørende detaljering af "Regler om arbejdsfordeling". Se bilag 1.

## **PROTOKOLLAT NR. 3.**

Forhandlingsprotokollat af 06.02.1981 videreføres.

Parterne er enige om, at eventuelle tillidsmandsregler kan drøftes i en periode, såfremt en af parterne måtte fremsætte ønske om det, idet området ikke umiddelbart er egnet til tillidsmandsregler.

## **PROTOKOLLAT NR. 5A.**

### **Kompetenceudvikling og efteruddannelse**

Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for branchens konkurrenceevne, for udvikling af bredere job og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. Derfor er det vigtigt, at samarbejdet om uddannelse etableres som en vedvarende proces i virksomheden.

Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, fx gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Parterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

Parterne anbefaler, at følgende element inddrages i medarbejderudviklingssamtalen med den enkelte:

- Faglig ajourføring/efteruddannelse og videreuddannelse.

Arbejdsgiver udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse i

arbejdstiden, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, er det en forudsætning, at de tidsmæssige rammer for forberedelse og gennemførelse er aftalt forud for forløbet.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmateriale, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

Det anbefales, at principper og retningslinjer for den samlede efteruddannelses- og kompetenceudviklingsindsats i virksomheden drøftes i samarbejde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation – efter retningslinjer drøftet mellem arbejdsgivere og medarbejdere.

## **PROTOKOLLAT NR. 5B.**

### **Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandteknikerforeningens 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.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandteknikerforeningen.

#### **FORMÅL**

Kompetenceudviklingsfonden 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.

### **KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND**

Overenskomstparterne etablerer et sameje, som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fremgår af Administrationsaftale mellem Danske Dental Laboratorier / Serviceforbundets Uddannelsesfond og Administration & Service af 1. juni 2009 med bilag.

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. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til. Tandteknikerforeningen varetager den praktiske administration af bestyrelsens beslutninger.

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

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse i op til 2 uger, som er relevant for 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.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.
- Tilskud til afholdelse af konferencer af faglig karakter.
- Tilskud til etablering og drift af forsøgs- og udviklingsprojekter.
- Undersøgelser af tandteknikerbranchens efteruddannelsesbehov, herunder samspillet med ændringer i teknologi, arbejdsorganisation og undervisningsformer.

- Finansiering af særlige instruktørhonorarer samt driftsudgifter for særlige uddannelsesforløb, der ikke kan finansieres inden for de almindelige efteruddannelsesprogrammer.
- Finansiering af kursusudgifter til faglige emner som f.eks. honorarer, rejseudgifter til foredragsholdere, lokaleleje, annoncering i branchens fagblade samt tilskud til logi for ansatte på laboratorier organiseret i DDL i forbindelse med de af tandteknikerforeningen arrangerede årsmøder.
- Parterne er enige om at øge mulighederne for uddannelsesaktiviteter i perioder hvor virksomhederne oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer arbejdsfordeling. Det sker ved at give mulighed for at opnå økonomisk støtte fra Kompetence- og uddannelsesfonden under fordeling.

Yderligere emneområder tilføjes efter nærmere aftale og senest 1. oktober 2007.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang.

Parterne er enige om, at Fonden administreres efter nærmere aftale inden den 1. oktober 2007.

#### **INDBETALING TIL FONDEN**

Virksomhederne indbetaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.

Ydermere opkræves:

Pr. 1. marts 2020	65 øre pr. præsteret arbejdstime
Pr. 1. juli 2023	75 øre pr. præsteret arbejdstime

Der opkræves ingen bidrag for lærlinge / elever.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder pligten til at indbetale ovennævnte beløb på henholdsvis kr. 260,00 og kr. 520,00 pr. år pr. medarbejder.

## **PROTOKOLLAT NR. 6.**

### **Forhandling om implementering af deltidsdirektivet samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse**

Med henblik på rettidig aftaleimplementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og Efs, samt Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, har AHTS/Danske Dental Laboratorier og Dansk Funktionærforbund/Tandteknikerforeningen aftalt at optage forhandlinger herom i overenskomstperioden.

## **PROTOKOLLAT 7.**

### **Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde**

Serviceforbundet, Faglig Puls og DI har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

København, den 8. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI (DDL)  
**Sign. Lene Horn**

For Serviceforbundet, Faglig Puls  
**Sign. Kim Vormsby**

## **PROTOKOLLAT NR. 8.**

### **Implementering af ligelønsloven mv.**

#### **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 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 mæglingssmødet, 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 8. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI (DDL)  
**Sign. Lene Horn**

For Serviceforbundet, Faglig Puls  
**Sign. Kim Vormsby**

## **PROTOKOLLAT NR. 9.**

### **Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område**

Parterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn, jf. aftale herom af 22. februar 2010 mellem DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om at lade sig omfatte af kompetencen for det nævn, der i så fald oprettes af DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

København, den 8. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI (DDL)  
**Sign. Lene Horn**

For Serviceforbundet, Faglig Puls  
**Sign. Kim Vormsby**

## **PROTOKOLLAT NR. 11.**

### **Aftale om optrapning af bidrag til særlig opsparing**

- A. Nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra B-D.
- B. Virksomheden kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 4, stk. 9, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
- C. Virksomheden er fra indmeldelsen forpligtet til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 4, stk. 9, fraregnet 4 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning i litra D. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 9.

- D. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kræve optrapning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter indmeldelsen indbetales 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter indmeldelsen indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 3 år efter indmeldelsen indbetales 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til særlig opsparing.

- E. En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.
- F. Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse, skal tages højde for, at der efter § 4, stk. 9 ikke beregnes feriegødtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

## **PROTOKOLLAT NR. 12.**

### **Aftale om Indfasning af bidrag til Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandteknikerforeningens Kompetenceudviklingsfond**

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Kompetenceudviklingsfonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

## **PROTOKOLLAT NR. 13.**

### **Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler**

Der kan indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medarbejdere omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med Serviceforbundet – Faglig Puls.

## BILAG 1 – Retningslinjer ved indførelse af arbejdsfordeling

Følgende formkrav skal følges ved indgåelse af arbejdsfordelingsaftaler.

- Blanket:** Der skal udformes en blanket, som samtlige ansatte skal underskrive. (Både chefer og alle produktive medarbejdere).
- Dokumentation:** Af denne blanket skal det fremgå, hvem der er ansat, navn og cpr. nr. samt, hvordan vedkommendes arbejdstid er nu. Produktionsnedgangen, det skal beskrives, hvor længe der har været produktionsnedgang, f.eks. 1 måned.
- Underskrift:** Denne blanket skal underskrives af samtlige produktive medarbejdere og chefer.
- Sendes til:** Der skal sendes et eksemplar til hver organisation på følgende adresser:
- Faglig Puls,  
Upsalagade 20  
2100 København Ø
- Dansk Erhverv  
Børsen  
1217 København K
- Behandling:** Arbejdsgiveren får så tilsendt frigørelseserklæringer, som skal tilbagesendes i underskrevet stand ifølge gældende lovgivning for arbejdsløhedskasser.
- Arbejdsfordelingsaftaler kan højst have en varighed af 3 måneder. Organisationerne vurderer, om aftalen kan/skal fortsætte.
- Hvor hurtigt:** Normalaftalen kan træde i kraft med en måneds varsel. Hvis forholdene taler herfor, kan aftalen træde i kraft hurtigere, men så skal de af aftalen omhandlede personer af virksomheden sikres en måned med uændrede økonomiske forhold, som hvis ansættelsesaftalen var fortsat uændret. (Understøttelsesbeløbet udgør normalt 90% af det tidligere tjente. En måneds varsel til omstilling af økonomien er betingelsen).

Ansættelsesforhold: Indførelsen af arbejdsfordelingsaftaler har ingen indflydelse på øvrige ansættelsesforhold. Om en eller flere medarbejdere er i opsagt stilling er uden betydning.

København, den 25. september 1980

Foreningen af Dental Laboratorier  
**Sign. Bent Rose**  
formand

Tandteknikerforeningen  
**Sign. Tommy Hansen**  
forretningsfører

## BILAG 2 – Erklæring ved arbejdsfordeling

<b>Erklæring til organisationerne</b>	
Virksomhedens navn:	_____
Adresse & tlf.:	_____
Kontaktperson:	_____
Hjemsted (by):	_____
Følgende parter anmoder om indførelse af en arbejdsfordelingsaftale:	
Navn:	_____
Adresse:	_____
Cpr. nr.:	_____
Nuværende arbejdstid:	_____
Det attesteres, at listen omfatter samtlige produktive medarbejdere i virksomheden.	
Der anmodes om tilladelse til at ændre arbejdstiden som følger: (f.eks. alle halv tid, 2 timer pr. dag eller lignende)	
alle _____ timer _____ pr. dag.	
Produktionsnedgangen har foreløbigt varet: _____ uger.	
Vi er indforstået med, at arbejdsfordelingsaftalen højst kan have en varighed af 3 måneder, før organisationerne kan/skal vurdere, om den eventuelt kan fortsætte. Godkendelse ændrer ikke ved andre forhold i overenskomsten vedrørende ansættelse på dentallaboratorier.	
Særlige bemærkninger: (f.eks. indførelse af hurtigere end en måneds varsel, uden at de ansattes økonomiske forhold ændres).	
Virksomhedsledelsens og samtlige ansattes underskrift:	
_____	
Dato:	_____



## BILAG 3 – Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling

(Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. oktober 2012)

Parterne er enige om at øge mulighederne for uddannelsesaktiviteter i perioder hvor virksomhederne oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer arbejdsfordeling. Det sker ved at give mulighed for at opnå økonomisk støtte fra Kompetence- og uddannelsesfonden.

I forbindelse med arbejdsfordeling kan virksomheden søge støtte fra kompetence-udviklingsfonden, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Uddannelsesaktiviteterne skal fastlægges ved lokal enighed. Aktiviteternes indhold skal beskrives. Hvis der allerede er formuleret uddannelsesplaner, skal disse inddrages i forhandlingen.
2. Der kan søges støtte til uddannelsesaktiviteter i højst halvdelen af arbejdsfordelingsperioden. Mindst halvdelen af uddannelsesaktiviteterne skal ligge på ledighedsdagene.
3. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentlig tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, her under rettet mod virksomhedens drift.
4. Virksomheden betaler sædvanlig løn uden tillæg under uddannelsesaktiviteten. Evt løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.
5. Virksomheden kan søge støtte. Der kan gives støtte til kursusgebyr mv. og 85 % af betalingen efter pkt. 3, med fradrag af offentlig løntabsgodtgørelse, som tilfalder virksomheden.
6. Uddannelsesaktiviteterne kan omfatte andre af virksomhedens medarbejdere, som ikke er omfattet af arbejdsfordelingen. Overenskomstdækkede medarbejdere kan dog kun deltage ved lokal enighed. Der kan i givet fald kun ydes støtte fra fonden til overenskomstdækkede medarbejdere.
7. Det overlades til bestyrelsen for fonden fastlægge/justere de mere præcise rammer for tildeling af støtte, herunder hvor mange midler, som skal afsættes til dette formål.

København, den 1. marts 2012

For DI Overenskomst II v / DI

For Serviceforbundet

## **BILAG 4 – Uddannelsesfonden**

Til uddannelsesfonden opkræves på alle overenskomstråder mellem LO 45 øre pr. arbejdstime. Pr. 1. lønningsperiode efter den 1. januar 2022 forhøjes bidraget til 47 øre pr. arbejdstime.

På områder, der ikke hidtil har været en del af DA/LO – uddannelsesfonden, og hvor der mellem overenskomstparterne er aftalt egne uddannelsesfonde, modregnes allerede aftalte bidrag til disse fonde i bidraget til DA/LO – uddannelsesfonden.

## Bilag 5 – Lønblad

Oversigt over lønninger for svende og tillærte. De angivne satser er mindstelønnen pr. time. Der henvises herudover til overenskomstens lønbestemmelse i § 4, stk. 6.

Svende, 2-årigt uddannede	Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
Minimalløn pr. time (0-12 mdr. efter uddannelse)	135,55 kr.	140,05 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x	x
Særlig opsparing*	7%	9%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 9)	8 %	10 %
Minimalløn pr. time (12-24 mdr. efter uddannelse)	139,55 kr.	144,05 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x	x
Særlig opsparing*	7%	9%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 9)	8%	10%
Minimalløn pr. time (fra 24 mdr. efter uddannelse)	145,51 kr.	150,01 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x	x
Særlig opsparing*	7%	9%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 9)	8%	10%
Svende, 4-årigt uddannede		
Minimalløn pr. time (0-12 mdr. efter uddannelse)	140,80 kr.	145,30 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x	x
Særlig opsparing*	7%	9%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 9)	8%	10%
Minimalløn pr. time (fra 12 mdr. efter uddannelse)	145,51 kr.	150,01 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x	x
Særlig opsparing*	7%	9%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 9)	8%	10%

Tillærte		
Minimalløn pr. time	133,55 kr.	138,05 kr.
Eventuelt personligt tillæg	x	x
Særlig opsparing*	7%	9%
Arbejdsgivers pensionsbidrag (se nærmere betingelser i § 9)	8%	10%
Feriefridage	5	5

\* Den særlige opsparing er en procentsats der tillægges lønnen hver måned. Pengene hensættes på en opsparingssaldo, som du kan få udbetalt i henhold til overenskomstens § 4, stk. 9.





**Faglig Puls**

Ramsingsvej 30

2500 Valby

Telefon 7015 4480

[www.fagligpuls.dk](http://www.fagligpuls.dk)



**Serviceforbundet**

Ramsingsvej 30

2500 Valby

Telefon 7015 0400

Fax 7015 0405

[service@forbundet.dk](mailto:service@forbundet.dk)

[www.serviceforbundet.dk](http://www.serviceforbundet.dk)



Arbejdsgiver

**Dansk Erhverv**

**Arbejdsgiver**

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

[info@danskerhverv.dk](mailto:info@danskerhverv.dk)

[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)

