

2010

2012



LANDSOVERENSKOMST

Teknisk Landsforbund

OVERENSKOMST
2010-2012

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

TEKNISK LANDSFORBUND

INDHOLD

| | |
|--|----|
| § 1 Overenskomstens anvendelse | 5 |
| § 2 Overenskomstens område | 5 |
| § 3 Lønbestemmelse | 6 |
| § 4 Elever | 7 |
| § 5 Beregning af løn for brudte måneder | 8 |
| § 6 Fritvalgs Lønkonto | 8 |
| § 7 Arbejdstid | 9 |
| § 8 Deltidsbeskæftigelse | 10 |
| § 9 Overarbejde | 11 |
| § 10 Funktionærlov | 12 |
| § 11 Ferie og frihed | 12 |
| 1. Ferie..... | 12 |
| 2. Frihed..... | 12 |
| § 12 Feriefridage | 12 |
| § 13 Graviditet, adoption og barsel | 13 |
| 1. Barsel | 13 |
| 2. Barns første sygedag | 15 |
| 3. Børns sygdom/hospitalsindlæggelse..... | 15 |
| 4. Arbejdsmæssig frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager | 15 |
| 5. Pleje af nærtstående | 16 |
| § 14 Ansættelsesbevis | 16 |
| § 15 Afskedigelse | 17 |
| § 16 Valg af tillidsrepræsentant | 18 |
| § 17 Tillidsrepræsentantens opgaver | 19 |
| § 18 Afskedigelse af tillidsrepræsentant | 21 |
| § 19 Regler for behandling af uoverensstemmelser | 22 |
| § 20 Efter- og videreuddannelse | 22 |
| § 21 Samarbejde | 24 |
| § 22 Pension | 24 |
| 1. Pensionsbidrag | 24 |
| 2. Pensionsindfasning..... | 25 |
| 3. Teknikere, der er fyldt 60 år | 25 |
| 4. Principper for arbejdsmarkedspensionsordninger..... | 25 |
| 5. Teknikere over 67 år | 26 |
| 6. Respekt af bestående ordninger | 26 |
| 7. Virksomheder med pensionsordning etableret før overenskomsten træder i kraft..... | 27 |
| § 23 Overenskomstens varighed | 28 |
| Aftale om socialt kapital | 29 |
| Aftale om distancearbejde..... | 29 |

| | |
|---|----|
| Aftale om ferie | 29 |
| Aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v. | 31 |
| Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse.. | 32 |
| Aftale om implementering af direktiv om deltidsarbejde | 35 |
| Aftale om mulighederne for modernisering af pensionsbestemmelserne | 39 |
| Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske teknikere | 39 |
| Aftale om kompetenceudviklings- og samarbejdsfond..... | 40 |
| Aftale om lokale aftaler | 40 |
| Aftale om natarbejde og helbreds kontrol..... | 41 |
| Aftale om implementering af ligelønsloven | 41 |
| Aftale om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område | 45 |
| Aftale om implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde | 46 |
| Aftale om opkrævning til fonde | 46 |
| Aftale om selvadministration af uddannelsesmidler | 47 |

§ 1 OVERENSKOMSTENS ANVENDELSE

1. Denne overenskomst er gældende, hvor Teknisk Landsforbund over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver har oplyst, at der i en virksomhed med medlemskab af Dansk Erhverv Arbejdsgiver er beskæftiget mindst én tekniker under overenskomstens område.
2. Dansk Erhverv Arbejdsgiver oplyser Teknisk Landsforbund om ændringer i Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemskreds.
3. Hvis Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra Teknisk Landsforbund modtager henvendelse om overenskomstdækning for en medlemsvirksomhed, vil overenskomsten, såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke inden 14 dage efter henvendelsen gør indsigelser herimod, være gældende fra den førstkommende 1. i måneden efter indsigelsesfristens udløb.
4. Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgiver finder, at der ikke i den oplyste virksomhed er beskæftiget teknikere under overenskomstens område, skal Teknisk Landsforbund efter begæring oplyse, hvilke/n tekniker/e man anser som hørende under området.
5. Gøres der herefter ikke indsigelse inden 14 dage efter modtagelsen af oplysningerne, er overenskomsten gældende fra den førstkommende 1. i måneden efter indsigelsesfristens udløb.
6. Er der fortsat uenighed om, hvorvidt der i en virksomhed er beskæftiget teknikere under overenskomstens område, skal forhandling herom være aftalt inden 14 dage efter begæring herom, og mødet finder sted senest en måned herefter. opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.

§ 2 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

1. Overenskomsten omfatter tekniske funktionærer, i det følgende kaldt teknikere, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af personer, der har en grundlæggende teknikeruddannelse som f.eks. tekniske assistenter, tekniske designere og tekniske tegnere eller en videregående teknikeruddannelse samt bygningskonstruktører og designere/formgivere.
2. Overenskomsten vedrører ikke ansættelsesforhold for teknikere, som

- a. i relation til andre ansatte indtager en ledende stilling
eller
 - b. er tillagt en særlig dispositionsret, der i udstrakt grad forpligter virksomheden
eller
 - c. udfører arbejdsfunktioner, der typisk forudsætter et uddannelsesmæssigt grundlag ud over de "videregående tekniske uddannelser".
3. Er der mellem på den ene side Teknisk Landsforbund eller en lokal sektion heraf og på den anden side en organisation eller virksomhed, der indmelder sig i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, indgået overenskomst, erstattes denne af nærværende overenskomst, når pågældende overenskomst i følge sit eget indhold udløber. Indeholder den forud for indmeldelsen gældende overenskomst ingen opsigelsesregel, kan begge parter med 12 måneders varsel til den 1. i en måned kræve, at nærværende overenskomst alene er gældende.
 4. Såfremt der mellem parterne kan opnås enighed herom, kan en virksomhedsoverenskomst, jf. stk. 3, dog omskrives straks ved indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

§ 3 LØNBESTEMMELSE

1. Lønnen for den enkelte tekniker aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og teknikeren.
2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikation, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.
3. Vurdering og eventuel regulering af teknikerens lønforhold sker individuelt højst én gang om året.
4. En af overenskomsten omfattet tekniker er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt teknikerens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Teknisk Landsforbund berettiget til at kræve en forhandling med Dansk Erhverv Arbejdsgiver på virksomheden. Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

5. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede.
6. Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der under organisationernes medvirken etableres andre eller supplerende lønsystemer.
7. Såfremt sådanne lønsystemer er etableret, er der højst adgang til én forhandling af betalingsgrundlaget pr. overenskomstår.
8. Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

§ 4 ELEVER

1. Mindstebetalingssats for tekniske designere der uddannes i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen om tekniske designere og omfattet af lov om erhvervsuddannelser:

| | |
|---------------------|---------------------|
| 1. marts 2010 | 1. marts 2011 |
| 12.956 kr. pr. mdr. | 13.280 kr. pr. mdr. |

2. Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.
3. Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelsen, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 3, stk. 1.
4. Elevers befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold dækkes efter reglerne fastsat af Arbejdsgivernes Elevrefusion.
5. Virksomheden refunderer i øvrigt udgifter til undervisningsmaterialer på op til 800 kr. for det samlede uddannelsesforløb.

§ 5 BEREGNING AF LØN FOR BRUDTE MÅNEDER

1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løn, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehelldage, i det omfang disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.
2. Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent ret til løn/feriepenge, beregnes fradraget i teknikerens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.
3. For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 6 FRITVALGS LØNKONTO

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgs Lønkonto.

Indbetaling

Der afsættes 1 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Feriefridage og pension

Medarbejderen kan hvert år i marts måned, hvis medarbejderen på det tidspunkt har erhvervet ret til feriefridage, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegødtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i marts måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår. Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetaling af månedlige pensionsbidrag på kr. 75. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, f.eks. ved ferie, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, dog maksimalt 3 gange årligt.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra kontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det følgende ferieår.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Virksomheden kan med tillidsrepræsentanten indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indestændet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

Udbetaling

Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Lokalaftale

§ 7 ARBEJ DSTID

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør 37 timer.
2. Hvis den normale arbejdstid er kortere end angivet under stk. 1, betales ekstra arbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for den under stk. 1 angivne arbejdstid pr. uge, med sædvanlig timeløn.
3. Arbejdstiden tilrettelægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.
4. Den enkelte fuldtidsansatte teknikers ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage.

Såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering, ydes der i disse tilfælde en særskilt betaling efter aftale mellem parterne.

5. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 52 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 46 timer, vil timer ud over 46 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 9, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. 1, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelse, betales såvel for fuldtids- som for deltidsansatte med almindelig løn.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Arbejdstidsplanen kan løbende ændres, såfremt der lokalt er enighed herom.

Organisationerne er enige om, at lokal enighed betyder, at teknikere på de virksomheder, hvor der ikke er tillidsrepræsentant, kan inddrage forbundets lokale afdeling, og at manglende lokal enighed kan gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

6. Der kan lokalt aftales flekstid.

§ 8 DELTIDSBESKÆFTIGELSE

1. Ved deltidsansættelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Arbejder den deltidsansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således at for deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 52 uger, vil timer ud over 46 pr. uge skulle betales med

overarbejdstillæg, jf. § 9, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 7.

3. Hvis ekstratimer ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 9, som for øvrige medarbejdere.
4. Der betales for søgnehelligdage i det omfang, disse falder på teknikernes normale arbejdsdage.

§ 9 OVERARBEJDE

1. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.
2. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, beregnes med timeløn plus 50 pct. for de første 3 overarbejdstimer og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage plus 100 pct.
3. Bliver teknikeren uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at teknikeren ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct. og der honoreres for mindst 1 overarbejdstime, dvs. med 2 timelønninger.
4. Timelønnen beregnes med den pågældende teknikers samlede månedsløn divideret med timelønsfaktoren.
5. Når overarbejde finder sted, regnes betalingen i følge stk. 2 fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.
6. Der regnes med kvarte timer.
7. Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
8. Teknikere, der i forhold til øvrige teknikere indtager en særstilling, og hvor arbejdets karakter gør det naturligt, kan efter aftale undtages fra overtidsbestemmelsen, såfremt der ved lønfastsættelsen udtrykkeligt er taget hensyn hertil.
9. Såfremt virksomheden ønsker det, kan afspadsring ske således, at 50 pct. timer afspadsres med 1 1/2 time og 100 pct. timer afspadsres med 2 timer for hver overarbejdstime. Afspadsring skal varsles senest 14 dage før.

§ 10 FUNKTIONÆRLOV

1. Reglerne i funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet.
2. Dette gælder dog ikke for vikarer, som udsendes af vikarbureauer omfattet af denne overenskomst, medmindre der lokalt er aftalt funktionærstatus.
3. I tilfælde hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer teknikeren det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 11 FERIE OG FRIHED

1. Ferie

- a. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.
- b. Ved en teknikers fratræden kan virksomheden anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKonto, jf. hovedorganisationernes standardaftale A.
- c. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.
- d. Der ydes praktikanter ferie med løn efter samme regler, som er gældende for lærlinge.

2. Frihed

Der ydes frihed med løn grundlovsdag. Endvidere har teknikeren ret til frihed med løn fra kl. 12.00 den 24. december og den 31. december.

§ 12 FERIEFRIDAGE

1. Teknikere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferie-loven.

Holdes feriefri dagene ikke inden ferieårets udløb, kan teknikeren inden 3 uger efter ferieårets udløb rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefri dag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefri dage/feriefri dagstimer teknikeren har til gode. Den fratrædte tekniker kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefri dage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefri dage i hvert ferieår.

2. Er teknikeren syg, når feriefri dagen begynder, berettiger det ikke til en ny feriefri dag.
3. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefri dage eller kompensationen herfor.
4. Feriefri dage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af teknikeren.

§ 13 GRAVIDITET, ADOPTION OG ORLOV

- a. Virksomheden betaler til teknikere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

1. Barsel

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov).

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

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

- b. Virksomheden yder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen eller den ene adoptant.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130,00 pr. time.

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

- c. Pr. 1. marts 2011 yder virksomheder i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 11 uger.

Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger.

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

Betalingen i de resterende 3 uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks 130 kr. pr. time.

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

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov kan tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere.

- d. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Der betales følgende barselspensionsbidrag pr. mdr.:

| | |
|--------------|--------------|
| Virksomheden | kr. 890,00 |
| Teknikeren | kr. 445,00 |
| I alt | kr. 1.335,00 |

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Teknikere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af teknikerens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation, f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Til teknikere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at teknikeren indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

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

Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 130,00 pr. time.

Såfremt teknikeren er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

En tekniker har ret til arbejdsfrihed i henhold til national praksis som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør teknikerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Friheden er uden løn, med mindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutymer.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

2. Barns første sygedag

3. Børn sygdom/hospitalsindlæggelse

4. Arbejdsfrihed som følge af tvingende familiemæssige årsager

5. Pleje af nærtstående

I tilknytning til reglerne i lov om social service, kap. 20, om pasning af døende, er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for teknikere, der ønsker at pleje nærtstående.

§ 14 ANSÆTTELSSESBEVIS

1. Lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet med senere ændringer er gældende.
2. For ansættelsesforhold indgået efter 1. juli 1993 skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere en ansættelsesaftale, såfremt ansættelsesforholdet har en varighed på mere end 1 måned, og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.
3. Ansættelsesaftalen skal indeholde alle væsentlige vilkår, herunder mindst følgende oplysninger:
 - a. Arbejdsgiverens og teknikerens navn og adresse.
 - b. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet i hovedsagen udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
 - c. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af teknikerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
 - d. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
 - e. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
 - f. Teknikerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
 - g. Varigheden af teknikerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
 - h. Den gældende eller aftalte løn som teknikeren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, samt tillæg og andre løndelev der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel

kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.

- i. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
 - j. Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.
4. Ved ændring af de i stk. 3 nævnte oplysninger skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, gives teknikeren skriftlig besked herom.

Anmærkning:

Hvis en tekniker ansat før 1. juli 1993 fremsætter ønske om en ansættelses-aftale, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan.

5. Overenskomstens parter er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter overenskomstens § 19, regler for behandling af uoverensstemmelser.
6. Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til teknikeren efter udløbet af de anførte tidsfrister, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, med mindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftalen.
7. Teknikeren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst over for arbejdsgiveren.
8. Organisationerne anbefaler, at ansættelsesbeviset eller ansættelsesbrevet indeholder en stillingsbeskrivelse.

§ 15 AFSKEDIGELSE

1. Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.
2. Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden,

såfremt det er i såvel virksomhedens som teknikerens interesse, imødekommer kontraopsigelse fra teknikere i opsagt stilling med kortere varsel end funktionærlovens, i situationer hvor dette fremmer teknikerens mulighed for at opnå ny beskæftigelse.

§ 16 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. I virksomheder, hvor der beskæftiges over 5 teknikere under overenskomstens område, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af teknikere ned på 5 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 5 teknikere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.
2. Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der dog vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og 3 nævnte betingelser er opfyldt.
3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendt, dygtige teknikere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed. En praktikant kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. Hvor sådanne teknikere ikke findes i et antal af over 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.
4. Beskyttelsen af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til virksomhedens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
5. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
6. Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 19.
7. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med virksomheden udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således

udpeget stedfortræder har i den periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt denne opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

§ 17 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de teknikere, denne er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når denne efter en stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra teknikerne.

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for teknikerne drøftet med virksomhedens ledelse.

3. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens teknikeres personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
4. Det anbefales, at en virksomhed ved forestående ansættelser og afskedigelser af teknikere omfattet af denne overenskomst, forud for ansættelsen/afskedigelsen orienterer tillidsrepræsentanten herom.
5. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.
6. Efter aftale med virksomheden kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
7. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter:
 - a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til § 16 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget

udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

- b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- c. Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt ved udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
- d. Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

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

Vederlaget betales af kompetenceudviklings- og samarbejdsfonden. Teknisk Landsforbund forestår udbetaling af vederlaget.

8. Arbejdsmiljøspørgsmål hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt:

På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

På virksomheder med sikkerhedsorganisation bør spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø indbringes til behandling mellem organisationerne.

Hvor sikkerhedsudvalg findes, skal klager i første omgang behandles i dette. Hvis der ikke findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Begæringen skal være ledsaget af et referat af behandlingen i sikkerhedsorganisationen. Tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område skal orienteres om begæringen.

9. Parterne er enige om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af Teknisk Landsforbunds hovedbestyrelse og forbundsudvalg får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Teknisk Landsforbund giver Dansk Erhverv Arbejdsgiver meddelelse om foretagne valg.

§ 18 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en tekniker fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
2. Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 16, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingssmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

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

3. Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
4. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

§ 19 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.
2. Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingssmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingssøgningen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.
3. Opnås der ikke ved mæglingssmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer udpeget af 2 fra hver side, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes inden en måned efter mæglingssmødet.
4. Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

§ 20 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

1. Med det formål at fremme teknikerens faglige kvalifikationer og styrke virksomhedernes konkurrenceevne, er parterne enige om, at teknikerne har ret og pligt til efteruddannelse afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed.
2. Som følge heraf er parterne enige om at anbefale, at teknikerne får mulighed for uden fradrag i lønnen at deltage i intern/ekstern uddannelse. Virksomheden betaler kursusudgifter i det omfang, deltagelse i kurset sker på virksomhedens foranledning.
3. Teknikere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste to år, har ret til løbende efter- og videreuddannelse. Virksomheden udreder kursusafgifter og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne. Kurserne skal være fagligt opkvalificerende og accepteret af virksomheden.

4. Organisationerne anbefaler, at der, medmindre forholdene taler imod det, gennemføres en årlig systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens teknikere. Uddannelsesplanlægningen kan omfatte såvel faglig som almen kvalificering. organisationerne anbefaler, at uddannelsesplanlægningen varetages af et i virksomheden nedsat paritetisk sammensat udvalg.
5. Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg aftales lokalt mellem virksomheden og den enkelte tekniker efter virksomhedens tarv.
6. Den enkelte tekniker har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 uges frihed til selvvalgt uddannelse om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen eller til virksomheden. Teknikere kan fra 1. januar 2009 søge Kompetenceudviklings- og samarbejdsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt teknikeren helt eller delvist modtager løn.

Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at teknikeren kan opnå tilskud til denne uddannelse efter reglerne for kompetenceudviklingsstøtte i "Aftale om Kompetenceudviklings- og samarbejdsfond".

7. Virksomheden betaler et beløb svarende til 840 kr. pr. år pr. fuldtids-ansat tekniker omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklings- og samarbejdsfond". For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Bidraget beregnes på baggrund af det antal teknikere, der er omfattet af overenskomsten.

8. Til DA/LO-Udviklingsfonden ydes fra virksomhedens side 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønningsuge efter 1. januar 2011 forhøjes beløbet til 36 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

9. En af overenskomsten omfattet tekniker, der har været ansat i virksomheden i en periode af mindst 3 år, og som uden egen skyld

afskediges, er berettiget til at deltage i et omskolings- eller efteruddannelseskursusudvalgt i samråd med Jobcentret. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af virksomheden, i det omfang udgiften ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt en sådan kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til at deltage i et sådant kursus inden for 3 måneder efter fratrædelsen, hvis vedkommende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for teknikere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra virksomheden eller fra det offentlige.

§ 21 SAMARBEJDE

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

§ 22 PENSION

1. Pensionsbidrag

Der er indgået aftale om arbejdsmarkedspension, jf. protokollat om pension.

I perioden betales følgende pensionsbidrag:

| | |
|--------------|-----------|
| Virksomheden | 8,0 pct. |
| Teknikeren | 4,0 pct. |
| I alt | 12,0 pct. |

2. Pensionsindfasning

For kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som ikke har etableret en pensionsordning, gælder:

5 måneder efter Dansk Erhverv Arbejdsgivers meddelelse til Teknisk Landsforbund, om at virksomheden er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, træder en pensionsindfasningsordning i kraft, således at der betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år og 5 måneder efter meddelelsen forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år og 5 måneder efter meddelelsen forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år og 5 måneder efter meddelelsen forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4 år og 5 måneder efter meddelelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Satsreguleringerne finder sted fra den første i en måned.

Såfremt virksomheden bliver omfattet af overenskomsten i indfasningsperioden, indtræder virksomheden og teknikerne på det trin, som ordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.

Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og teknikerens bidrag 1/3.

Teknikere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse teknikere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med den særlige feriegodtgørelse, jf. ferielovens § 23, stk. 4, eller i tilfælde af fratrædelse sammen med feriegodtgørelsen i henhold til ferielovens § 23, stk. 6.

Der er enighed mellem organisationerne om, at arbejdsmarkedspensionsordningen benævnes TL/Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension og opbygges efter følgende principper:

- a. Bidraget til arbejdsmarkedspensionsordningen betales med en procentdel af teknikerens ferieberettigede løn plus ferie- og søgnehellingsdagsbetaling, hvoraf teknikeren betaler 1/3 af bidraget og virksomheden 2/3 af bidraget.
- b. Arbejdsmarkedspensionsordningen placeres i PFA Pension.

3. Teknikere, der er fyldt 60 år

4. Principper for arbejdsmarkedspensionsordningen

- c. Der etableres et pensionsudvalg, som varetager organisationernes interesser i forhold til PFA Pension. Det er pensionsudvalgets primære opgave at sikre pensionshaverne de bedst mulige vilkår.
- d. Til pensionsudvalget udpeger overenskomstens parter hver 2 medlemmer. Formand for pensionsudvalget vælges af Teknisk Landsforbunds medlemmer og næstformand af Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemmer.
- e. Beslutninger i pensionsudvalget kræver kvalificeret flertal, idet mindst 3 af udvalgets medlemmer skal stemme for beslutningen.

5. Teknikere over 67 år

Der skal ikke betales pensionsbidrag til teknikere, der er fyldt 67 år.

6. Respekt af bestående ordninger

Virksomheder, som inden 1. januar 1993 har tiltrådt en anden pensionsordning for virksomhedens teknikere, er ikke forpligtet til at tiltræde TL/ Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension, såfremt følgende kriterier er opfyldt:

- a. Bidraget til ordningen, herunder fordelingen mellem virksomheden og teknikeren, skal mindst svare til det til enhver tid i overenskomsten aftalte.
- b. Der skal mindst sikres de forsikrede/de efterladte en alderspension og en éngangssum på kr. 60.000,- ved død og invaliditet. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.
- c. Ordningen kan indeholde krav om højst 3 måneders anciennitet, og om at indtræden først kan ske fra det fyldte 20. år.
- d. Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger.
- e. Det kvalitative indhold i ordningen, herunder ydelsesmønsteret, skal svare til TL/Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension, og omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for TL/ Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension gældende.
- f. Det i stk. 4, litra c, nævnte pensionsudvalg kan ved tvivlsspørgsmål på begæring af en af organisationerne vurdere, om en virksomhedsordning opfylder ovennævnte kriterier. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet afgøres ved fagretlig behandling.

- g. Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:
- a. Invalidepension
 - b. Invalidesum
 - c. Forsikring ved kritisk sygdom
 - d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i det af virksomheden i forvejen anvendte pensionselskab.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om, at forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt

Invalidesum på kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000

Dødsfaldssum på kr. 300.000

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

- a. Virksomheder, som efter 1. januar 1993 bliver omfattet af overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund, og som har tiltrådt en anden pensionsordning for virksomhedens teknikere, kan fritages for at indtræde i TL/Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension, såfremt de under stk. 6 nævnte betingelser er opfyldt, eller såfremt den eksisterende pensionsordning tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.
- b. Virksomheder, som er en del af en koncern, og som omfattes af overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund, kan fritages for at indtræde i TL/Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension under de i stk. 6 nævnte betingelser. Derudover kan virksomhederne fritages via en eksisterende pensionsaftale, som finder almen anvendelse andetsteds i koncernen, hvis aftalen i øvrigt opfylder de under stk. 6 nævnte betingelser eller tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

7. Virksomheder med pensionsordninger etableret før overenskomsten træder i kraft

- c. Parterne er enige om, at virksomheden er berettiget til at tilbageholde et beløb i teknikerenes bruttoløn svarende til det aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.
- d. Parterne er enige om, at organisationerne har et fælles ansvar for, at der tilvejebringes oplysninger om, hvilke medarbejdere der er omfattet af nærværende overenskomst og dermed af TL/Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension. Dette indebærer dog ikke, at Teknisk Landsforbund har pligt til at oplyse personnavne over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- e. Andre overenskomstråder kan medtages i denne aftale efter nærmere aftale mellem overenskomstens parter.
- f. Parterne er enige om, at der efter nærmere aftale etableres et investeringsråd, når kapitalmæssigt grundlag herfor foreligger. Investeringsrådets opgaver og beføjelser afklares i enighed mellem overenskomstens parter.

§ 23 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2010.

Lokale aftaler og kutymen fortsætter efter hidtidige regler uændret, medmindre de strider mod principperne i den forhandlede overenskomst.

Parterne er enige om, at overenskomsten kan administreres i henhold til tidligere praksis på området.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2012. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

Aftale om socialt kapitel

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte egnede forslag med henblik på at fremme beskæftigelsen af personer, der på grund af helbred, nedsat erhvervsevne eller længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet ikke kan påtage sig fuld, normal beskæftigelse. Parterne er enige om at sigte mod indgåelse af lokalaftaler herom, som efter godkendelse af overenskomstens parter kan indeholde afvigelser fra overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v.

Aftale om distancearbejde

Parterne er enige om i løbet af perioden at drøfte vilkårene for distancearbejde samt at arbejde for, at der mellem parterne indgås en rammeaftale om distancearbejde.

Aftale om ferie

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

Fagretlig behandling

Twistigheder vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system og efter de herfor gældende regler. Yderligere er parterne enige om, at twistigheder om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

Optjening og afholdelse af ferie i timer m.v.

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

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den tekniker, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis teknikeren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat tekniker 185 timers ferie pr. optjeningsår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. optjeningsår. En tekniker, der har optjent ferie gennem et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

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

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriekortordning.

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

Overførsel af ferie

Virksomheden og teknikeren kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en tekniker, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnet med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har teknikeren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere virksomhed, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere virksomhed, hvis der er benyttet feriekort.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Hvis en tekniker på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan teknikeren og virksomheden indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt.

Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Modregning i ferietillæg

Ferietillæg på 1 pct. af optjeningsårets løn udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved teknikerens fratræden.

Feriekort

I stedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en teknikers fratræden, kan virksomheden vælge at udstede et feriekort efter optjeningsårets udløb og senest den 15. marts.

I givet fald skal den tekniker, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, ved sin fratræden have udleveret en meddelelse – eventuelt på sidste lønseddel – fra virksomheden om, at teknikeren har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til teknikeren om at meddele virksomheden eventuel adresseforandring. Såfremt virksomheden ikke ved fremsendelse af feriekortet umiddelbart er i besiddelse af teknikerens adresse, har virksomheden pligt til at gøre en ekstra indsats for at finde frem til teknikeren – eventuelt ved kontakt til den lokale TL-afdeling, der vil være behjælpelig med søgning af adressen.

Har den fratrædende tekniker feriegodtgørelse til gode for indeværende ferieår, udsteder virksomheden feriekort for denne periode som hidtil.

Aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v.

Parterne er enige om, at indfasningen løber i 4 år og 5 måneder fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers meddelelse til Teknisk Landsforbund om, at virksomheden er medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Der er enighed om, at hvis der i de 4 år og 5 måneder ansættes en tekniker under dækningsområdet for denne overenskomst, da træder teknikeren ind i indfasningsordningen på det trin, som ordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.

Der er enighed om, at uanset denne aftale er virksomheden først omfattet af overenskomsten, når Teknisk Landsforbund har givet oplysning i medfør af § 1, stk. 1.

Der er enighed om, at kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ved indmeldelsen har etableret en pensionsordning for

medarbejdere omfattet af dækningsområdet for denne overenskomst med et lavere pensionsbeløb, kan anvende indfasningsordningen.

Indfasningsordningen er i øvrigt ikke pensionsgivende i sig selv.

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, YNICE og CEEP.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstparterne er enige om:

- at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§1 Formål

Aftalens formål er:

- a. At forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling.
- b. At fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§2 Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle teknikere med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse på:

- a. Teknikere, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse.
- b. Teknikere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§3 Definitioner

I denne aftale forstås ved:

- a. "en tekniker med tidsbegrænset ansættelse": En tekniker, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en virksomhed, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en virksomhed, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b. "en sammenlignelig fastansat": En fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må teknikere med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvor efter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet,

er de samme for teknikere med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§5 Bestemmelser om misbrug

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller teknikerenes forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på teknikere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§6 Information og beskæftigelsesmuligheder

Virksomheden skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse, om hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre. Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Virksomheden skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§7 Information og høring

Teknikere med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Virksomheden bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§8 Afsluttende bestemmelser

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Aftale om implementering af direktiv om deltidsarbejde

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidsarbejde.

§1 Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§2 Aftalens formål

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos virksomhed og arbejdstagere.

§3 Definitioner

I denne aftale forstås ved:

- a. "deltidsansat": En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat
- b. "en sammenlignelig fuldtidsansat": En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i stk. 1, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§5 Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør virksomheden inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med

henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,

- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§6 Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

§7 Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§8 Bestemmelser i kollektive overenskomster/implemteringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§9 Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende "Norm for regler for behandling af faglig strid" finder anvendelse.

Aftale om mulighederne for modernisering af pensionsbestemmelserne

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte mulighederne for at modernisere pensionsbestemmelserne i forhold til

- Indholdet i TL/Dansk Erhverv Arbejdsgiver-Pension
- Kravet til etablering af alternative ordninger
- Administrative forenklinger

Drøftelserne skal være tilendebragt så betids, at resultatet kan indgå i forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten i 2012.

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske teknikere

Der er enighed om, at det for udenlandske teknikere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for teknikerne under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for teknikerne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at teknikerne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at teknikerne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsiges aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske teknikere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Aftale om kompetenceudviklings- og samarbejdsfond

Overenskomstens parter er enige om at tilslutte sig "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for kontor og lager indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel – HK/Privat.

De nærmere retningslinier for tilslutning til Kompetenceudviklingsfonden aftales inden den 1. oktober 2007. Midlerne på Teknisk Landsforbunds område må ikke anvendes på andre områder.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond" i Landsoverenskomsten for kontor og lager indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK Handel – HK/Privat.

Det er aftalt, at vederlaget til tillidsrepræsentanten efter overenskomstens § 17, stk. 7, betales af kompetenceudviklings- og samarbejdsfonden.

Det er aftalt, at minimum 55 pct. af fondens midler skal anvendes til selvvalgt uddannelse.

Aftale om lokale aftaler

Overenskomstparterne er enige om, at hvor der er lokal enighed, kan der indgås lokale aftaler om fravigelse af § 7, § 8 og § 9.

Lokale aftaler skal respektere den gældende relevante lovgivning.

Overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser finder anvendelse på sådanne lokale aftaler.

Det er en forudsætning for at kunne anvende denne bestemmelse, at de lokale aftaler er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. De lokale aftaler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

På virksomheder uden tillidsrepræsentant kan der dog indgås lokale aftaler, under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse.

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

Aftale om natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde

Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a) Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b) Udfører mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden

Hypighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Hvem forestår helbreds kontrollen

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbredsproblemer.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

Aftale om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

§ 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 virksomhed 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 klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere 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.

§ 2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder 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 medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere 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 medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

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

Stk. 2. En medarbejder, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 5. En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtager-repræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden 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 medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget medarbejder kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 6. En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne 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. Virksomheden har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken s udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

Stk. 2. Hvis en medarbejder, 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 virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 8. Hvor Teknisk Landsforbund finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne inden forhandlingen.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§ 9. Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem DA og LO oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller ved de civile domstole. Teknisk Landsforbund har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens § 19, stk. 1 og stk. 2. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem DA og LO oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn.

§ 10. Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog § 9 i nærværende aftale."

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

Aftale om forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA og LO's fælles område

"Parterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Parterne indstiller, at Ligelønsnævnet etableres indenfor følgende overordnede rammer:

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Ligelønsnævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager, der vedrører implementeringsaftaler, skal føres ved Ligelønsnævnet, med mindre de er omfattet af reglen i arbejdsretslovens § 11, stk. 2 og § 22, stk. 1.

Ligelønsnævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Ligelønsnævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Ligelønsnævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Ligelønsnævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført mæglingsmøde og organisationsmøde, jf. § 19. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Ligelønsnævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Parterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

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 selv at etablere et nævn.

Et sådant ligelønsnævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinier, med de nødvendige tilpasninger."

Aftale om implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikarbejde

Parterne har i forbindelse med forberedelsen af overenskomstforhandlingerne drøftet implementering af vikardirektivet ved aftale i Landsoverenskomsten Teknisk Landsforbund.

Der er enighed om at forsætte drøftelserne om implementeringen af vikardirektivet med henblik på at søge at implementere vikardirektivet senest den 1. marts 2011.

Aftale om opkrævning til fonde

Parterne er enige om at drøfte opkrævning til og udbetaling fra kompetenceudviklingsfonden med henblik på at mindske virksomhedens administrative byrder. Der søges en afklaring herom senest den 1. juli 2011.

Aftale om selvadministration af uddannelsesmidler

I Aftale om kompetenceudviklingsfond udgår 4. afsnit og erstattes af:
"Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne fra kontor- og lagerområdets kompetenceudviklingsfond. Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 90 medarbejdere omfattet af Landsoverenskomsten for kontor og lager og Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund."



TEKNISK LANDSFORBUND

Teknisk Landsforbund

Nørre Voldgade 12

1358 København K

Telefon 3343 6500

Fax 3343 6677

E-mail tl@tl.dk

www.tl.dk

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Børsen

1217 København K

Telefon 3374 6000

Fax 3374 6080

E-mail Info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk