



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

Typhibureauet A/S

LANDSOVERENSKOMST

TEKNISK LANDSFORBUND

2007-2010



OVERENSKOMST  
2007-2010

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

TEKNISK LANDSFORBUND

# INDHOLD

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

Aftale om indgåelse af overenskomst m.v. ....	30
Aftale om ferie .....	30
Aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v. ....	32
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	33
Aftale om implementering af direktiv om deltidsarbejde .....	36
Aftale om mulighederne for modernisering af pensionsbestemmelserne .....	39
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	40
Aftale om kompetenceudviklings- og samarbejdsfond.....	40



## § 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 kaldet 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, kvalifikationer, 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 2007	1. marts - 2008	1. marts - 2009
11.857 kr. pr. md.	12.272 kr. pr. md.	12.702 kr. pr. md.

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 søgnehelligdage, 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 tekniker sin egen Fritvalgs Lønkonto.

Teknikeren får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie og feriefridage.

### **Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen**

Virksomheden afsætter hver lønperiode i alt op til 3 pct. af lønnen til opsparing på teknikerens Fritvalgs Lønkonto:

1. Virksomheden afsætter som noget nyt for alle teknikere løbende på kontoen. Pr. 1. maj 2007 indbetales 0,5 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for teknikerens frie valg. Pr. 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct.
2. a. Teknikere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i overenskomstens § 13, stk. 1.

- b. Nyansatte teknikere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag, jf. overenskomstens § 13, stk. 1, 5. afsnit. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a.

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Der etableres en overgangsordning frem til den 2. januar 2008, jf. nedenfor.

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt eventuelt ferietillæg af opsparingen.

På virksomheder, hvor der for teknikere omfattes af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og teknikeren aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Det lægges til grund, at teknikerens tilgodehavende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Erhverv Arbejdsgiver sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

Teknikeren kan vælge mellem følgende:

*a) Løn i forbindelse med fritid:*

Alle teknikere kan vælge dette element.

Når teknikeren holder fri i forbindelse med ferie og feriefridage, kan teknikeren vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Teknikeren vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende teknikers opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

*b) Pension:*

For at kunne vælge pensionselementet skal teknikeren i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Teknikeren skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

#### *Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen*

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

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

En tekniker, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

### **Overgangsordning**

Fritvalgs Lønkontoen sættes i kraft på følgende måde:

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Virksomheden søger snarest at tilvejebringe de administrative forudsætninger for at etablere Fritvalgs Lønkontoen for den enkelte tekniker. Dette skal senest være gennemført den 2. januar 2008.

Inden Fritvalgs Lønkontoen sættes i drift, skal hver enkelt tekniker oplyse virksomheden om, hvor mange af de endnu ikke afholdte feriefridage, der skal kunne afholdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og hvor mange af disse feriefridage, der skal fravælges og erstattes af en indbetaling på

Fritvalgs Lønkontoen, jf. pkt. 2 a. ovenfor. Tilsvarende skal teknikerne samtidigt oplyse om deres valg af ekstra løbende pensionsindbetaling, jf. pkt. b. ovenfor.

I perioden fra 1. maj 2007 til kontoen sættes i drift, udbetaler virksomheden løbende 0,5 pct. af lønnen til teknikerne, jf. pkt. 1 ovenfor.

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefri dag beregnet fra 1. maj 2007, jf. pkt. 2 ovenfor. (Teknikere, der først har ret til feriefridage efter

1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter pkt. 2 b) for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. pkt. 1 og 2 a) ovenfor. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne.

## § 7 DELTIDSBESKÆFTIGELSE

1. Ved deltidansættelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Arbejder den deltidansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således at for deltidansatte, 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. § 8.
3. Hvis ekstratimer ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 9, som for øvrige medarbejdere.
4. Der betales for sønehelligdage i det omfang, disse falder på teknikernes normale arbejdsdage.

## § 8 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.

## § 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 afspadsering ske således, at 50 pct. timer afspadseres med 1 1/2 time og 100 pct. timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime. Afspadsering 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. Barns første sygedag

Teknikere med mindst ét års anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af teknikerens syge, hjemmeværende 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.

### 3. Børn sygdom/hospitalsindlæggelse

Til teknikere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 1 år, 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 hospital-sindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 120,00 pr. time. Pr. 1. juli 2007 ydes der fuld løn, dog max. kr. 130,00 pr. time.

Såfremt teknikeren er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

### 4. Frihed

Der ydes frihed med løn grundlovsdag, juleaftensdag samt nytårsaftensdag fra kl. 12.00.

## § 12 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. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov ydes betaling under fravær i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 120,00 pr. time.

Denne betaling kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.

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

- c. Pr. 1. juli 2007 yder virksomheden 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.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

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

Pensionsbidraget udgør

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md.
pr. 1. juli 2007	780,00	390,00	1.170,00
pr. 1. juli 2008	820,00	410,00	1.230,00
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

## **2. Arbejdsmæssig frihed som følge af tvungne familiemæssige årsager**

En tekniker har ret til arbejdsmæssig frihed i henhold til national praksis som følge af force majeure, når tvungne 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 kutymen.

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

## **3. 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.

## § 13 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. ferieloven.

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

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

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

2. Er teknikeren syg, når feriefridagen begynder, berettiger det ikke til en ny feriefridag.
3. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensationen herfor.

## § 14 ANSÆTTELSESBEVIS

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 løndelevener 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 ansættelsesaftale, 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 teknikeren interesse, imødekommer kontraopsigelse fra teknikere i opsagt stilling med kortere varsel end funktionærlovens, i situationer hvor dette fremmer teknikeren mulighed for at opnå ny beskæftigelse.

## § 16 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. I virksomheder, hvor der beskæftiges over 5 teknikere under overenskomstens område, kan der vælges 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 varetægelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.
  - b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
  - c. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.
  - d. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-hvervet bortfalder vederlaget.
  - e. Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

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

- f. Vederlaget betales af kompetenceudviklings- og samarbejdsfonden.

## § 18 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungende 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 tvungende årsager efter stk. 1 til at opsig 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.

Mæglingmødet 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 mæglingsmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsbegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.
3. Opnås der ikke ved mæglingsmødet 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 mæglingsmødet.
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 med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 580 kr. pr. år pr. fuldtidsansat tekniker omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklings- og samarbejdsfond". Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 840 kr. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

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

8. Til DA/LO-uddannelsesfond ydes fra virksomhedens side 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønningsuge efter 1. januar 2008 forhøjes beløbet til 31 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 efteruddannelseskursus udvalgt i samråd med arbejdsformidlingen. 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 arbejdssituation. 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:

	1. marts 2007	1. juli 2008	1. juli 2009
Virksomheden	7,2 pct.	7,4 pct.	8,0 pct.
Teknikeren	3,6 pct.	3,7 pct.	4,0 pct.
I alt	10,8 pct.	11,1 pct.	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 teknikeren's 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.

### **3. Teknikere, der er fyldt 60 år**

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

### **4. Principper for arbejdsmarkedspensionsordningen**

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

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

### **5. Teknikere over 67 år**

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:

### **6. Respekt af bestående ordninger**

- 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 9 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.

## **7. Virksomheder med pensionsordning etableret før overenskomsten træder i kraft**

- 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.
- c. Parterne er enige om, at virksomheden er berettiget til at tilbageholde et beløb i teknikerens 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 overenskomstområder 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 2007.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2010. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

### **Aftale om socialt kapital**

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 uhævet feriegodtgørelse

Under forhandlingerne omkring overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund har Dansk Erhverv Arbejdsgiver givet udtryk for, at man ikke vil modsætte sig en bestemmelse om, at ikke hævet feriegodtgørelse indbetales til Teknisk Landsforbunds ferie- og rekreationsfond, men har påpeget, at forudsætningerne herfor vil være, at der foreligger en godkendelse efter ferielovens § 36. Dansk Erhverv Arbejdsgiver medvirker gerne til opnåelse af en sådan godkendelse.

Såfremt en sådan godkendelse opnås, tilføjes følgende afsnit til overenskomstens § 11 om ferie og frihed in fine:

"Ikke udbetalt feriegodtgørelse indbetales til Teknisk Landsforbunds ferie- og rekreationsfond."

### **Aftale om indgåelse af overenskomst m.v.**

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.

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.

### **Aftale om ferie**

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven og medfører, at der gælder nedenstående fravigelser 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 månedslønnede 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 teknikeren's 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 teknikeren's 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 mv.**

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, UNICE 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, hvorefter 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 teknikerens 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/ implementeringsaftaler**

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 deltidstidstidretivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidstidstidansatte 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 2010.

### **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 opsige 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 frækkes 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.





