

Teknikeroverenskomsten

2017

mellem

Dansk Byggeri

og

Teknisk Landsforbund

INDHOLDSFORTEGNELSE:

§ 1	Overenskomstens område.....	5
§ 2	Lønbestemmelse.....	6
§ 3	Særlig opsparing	6
§ 4	Elever.....	7
§ 5	Sociale ansættelser.....	8
§ 6	Beregning af løn for brudte måneder	9
§ 7	Deltidsbeskæftigelse	9
§ 8	Arbejdstid	10
§ 9	Variierende ugentlig arbejdstid	10
§ 10	Overarbejde	11
§ 11	Funktionærlov.....	13
§ 12	Ferie og frihed	14
§ 13	Barsel, barns 1. sygedag m.v.	16
§ 14	Pension	18
§ 15	Seniorordning.....	23
§ 16	Kontrakt.....	24
§ 17	Elektroniske dokumenter	25
§ 18	Afskedigelse og vejledning ved afskedigelse	26
§ 19	Valg af tillidsrepræsentanter	26
§ 20	Tillidsrepræsentantens opgave.....	28
§ 21	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	29
§ 22	Regler for behandling af uoverensstemmelser.....	30
§ 23	Kompetenceudvikling	31
§ 24	Kompetenceudviklingsfonden.....	33
§ 25	Samarbejde og uddannelse.....	34
§ 26	DA/LO Udviklingsfonden	35

§ 27 Samarbejde.....	35
§ 28 Lokalaftaler.....	35
§ 29 Vikarer fra vikarbureauer	36
§ 30 Overenskomstens varighed.....	36
Protokollater	37
Protokollat om samarbejde på arbejdsmiljøområdet	37
Protokollat om uddannelse.....	38
Protokollat om varetagelse af tillidshverv	38
Protokollat om forældreorlov	39
Protokollat om implementering forældreorlovsdirektivet ..	40
Protokollat om samarbejde og uddannelse	43
Protokollat om Udviklingsfond	45
Protokollat om implementering af ligelønsloven	48
Protokollat om forståelsen af protokollat nr. 12 om systematisk overarbejde.....	52
Bilag	53
Bilag 1 Ansættelseskontrakt.....	53

§ 1 Overenskomstens område

1. Overenskomsten omfatter tekniske funktionærer, hvis arbejde udelukkende eller hovedsageligt består i teknisk/klinisk bistandsydelse af ikke håndværks- eller fabrikmæssig art, og andre teknikere, som udfører arbejde, der kan sidestilles hermed.
Det vil sige teknisk betonet arbejde inden for projektering, udvikling, konstruktion, design, planlægning og styring, som almindeligvis forudsætter en design-/tekniker-/teknologuddannelse, herunder uddannelser på konstruktørniveau.
Disse uddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetence-givende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem håndværksmæssige, erhvervsfaglige grunduddannelser på den ene side og ingeniøruddannelserne på den anden side.
2. I tvivlstilfælde om, hvorvidt en lønmodtager er omfattet af nærværende overenskomst, afgøres spørgsmålet i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser, § 22.
3. Når en virksomhed, der indmelder sig i Dansk Byggeri eller gennem fusion bliver omfattet af et Dansk Byggerimedlemskab, forinden er omfattet af en funktionæroverenskomst, som helt eller delvist har samme dækningsområde som nærværende overenskomst, kan Teknisk Landsforbund eller Dansk Byggeri begære tilpasningsforhandlinger.
Begæringen skal være fremsat senest 2 måneder efter indmeldelsen er kommet til den begærende parts kendskab. Såfremt der ikke begæres tilpasningsforhandlinger, erstatter nærværende overenskomst den hidtidige med virkning fra 3 måneder fra virksomhedens indmeldelse.

§ 2 Lønbestemmelse

1. Lønnen for den enkelte tekniker aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren 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 ved individuel lønforhandling mindst én gang om året.
4. En af overenskomsten omfattet tekniker er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt teknikeren 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 Byggeri på virksomheden. Uoverensstemmelse 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. Ved vurderingen af, hvorvidt der foreligger misforhold, skal der ikke i alle tilfælde refereres til samtlige funktionærer, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.
6. Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt kan afpasses efter den enkelte virksomheds særlige behov.

§ 3 Særlig opsparing

1. Arbejdsgiveren afsætter pr. 1. marts 2017 2,7% af den A-skattepligtige indkomst til den særlig opsparingsordning.

Pr. 1. marts 2018 afsættes 3,4% af den A-skattepligtige indkomst til den særlige opsparing.

Pr. 1 marts 2019 afsættes 4,0% af den A-skattepligtige indkomst til den særlige opsparing.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

2. Beløbet udbetales til teknikeren sammen med lønnen for december måned, medmindre teknikeren inden den 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto. Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

3. Nyoptagne medlemmer af Dansk Byggeri kan kræve, at bidraget til den særlige opsparingsordning jf. § 3, stk. 1 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Byggeris meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i Dansk Byggeri skal virksomheden afsætte 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 3 stk. 1. Senest 1 år efter skal der afsættes mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal der afsættes mindst 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal der afsættes mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsomt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid afsættes til teknikernes særlige opsparingsordning.

Senest 2 måneder efter meddelelsen om virksomhedens optagelse i Dansk Byggeri skal ordningen på begæring fra Dansk Byggeri protokolleres. Dette kan eventuelt ske i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§ 4 Elever

1. For tekniske designere i henhold til ny uddannelsesbekendtgørelse udgør den minimale månedsløn:
Pr. 1.3.2017: 14.438,25 kr.

Pr. 1.3.2018: 14.683,75 kr.

Pr. 1.3.2019: 14.933,50 kr.

2. Der ydes elever transportgodtgørelse under skoleophold efter reglerne fastsat i henhold til lov om arbejdsgiverens elevrefusion. Uoverensstemmelser herom kan behandles i henhold til regler for behandling af faglig strid, jf. § 22.
3. Elever, hvor uddannelsesaftaler indgås efter 1. marts 2011, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:
 - Invalidepension (maksimalt 60.000,- kr. pr. år)
 - Invalidesum (maksimalt 100.000,- kr.)
 - Forsikring ved kritisk sygdom (100.000 kr.)
 - Dødsfaldssum (300.000 kr.)Arbejdsgiveren afholder udgifterne ved ordningen. Ordningen kan etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til elever. Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Tekniker-pension, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse. Elever, der er fyldt 20 år ved uddannelsens start, omfattes af den almindelige pensionsordning, jf. § 14.

§ 5 Sociale ansættelser

1. Organisationerne er enige om, at også socialt udsatte grupper bør have tilknytning til arbejdsmarkedet og opfordrer derfor deres respektive medlemmer til så vidt muligt at medvirke hertil.
2. For at undgå, at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om, at der, hvor forholdene gør det naturligt, kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold. Sådanne aftaler skal indgås under medvirken

af tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, den lokale afdeling af forbundet. Organisationerne har påtaleret.

§ 6 Beregning af løn for brudte måneder

1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne ved fuld tid som 1:160,33 af fuldtidsmånedslønnen gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage, i det omfang disse falder på teknikerens normale arbejdsdage
2. Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent 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.

§ 7 Deltidsbeskæftigelse

1. Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Arbejder den deltidsbeskæftigede udover vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.
3. Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomheds/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 10, som for øvrige teknikere.
4. Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.

§ 8 Arbejdstid

1. Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.
3. Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.
4. Den enkelte fuldtidsbeskæftigede teknikers ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.
5. Der kan lokalt aftales flekstitid.
6. Parterne har implementeret EU-direktiv 93/104 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden ved aftale.

§ 9 Varierende ugentlig arbejdstid

1. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.
2. De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

3. Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog stk. 2.
4. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.
5. Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet kan der for en periode aftales en lønudjævning.
6. Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens §§ 8 og 10.
7. Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

§ 10 Overarbejde

1.
 - a. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.
 - b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalender uge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.
Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.
Systematisk overarbejde skal – medmindre andet af-

tales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6x24 timer.

Afspadsering, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

2. For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i §§ 7, 8 og 9, betales timeløn plus 50 % for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 3 timer, og derefter betales timeløn plus 100 % for de resterende timer. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.
3. Timelønnen beregnes som den pågældende teknikers samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.
4. Når overarbejde finder sted, regnes betalingen ifølge stk. 2 fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.
5. Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
6. Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.
7. Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet udbetales.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle

have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

8. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretlig efter overenskomstens § 2, stk. 5 jf. § 22.

Hvis der er aftalt funktionsløn, drøftes denne ved den årlige lønsamtale, herunder lønnens størrelse og overarbejdets omfang.

Anmærkning:

En særskilt aftale i henhold til stk. 6, udelukker ikke overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2, for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

§ 11 Funktionærlov

1. Reglerne i Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne ved voldgift.
2. 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.

§ 12 Ferie og frihed

Ferie

1. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.
2. Ved en teknikers fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for Ferie Konto, jf. hovedorganisationernes standardaftale A.
3. Dansk Byggeri afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.
4. Der ydes praktikanter og elever ferie med løn i henhold til ferielovens § 9.
5. Uoverensstemmelser om de mellem parterne aftalte fravigelser til ferieloven behandles i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 22.

Overførsel af ferie

6. Teknikere og arbejdsgivere kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

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

Tekniker og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale inden 30. september. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede blanket anvendes.

Overført ferie holdes forud for anden ferie og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af ferie i henhold til ferieloven.

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

Hvis en tekniker, der har overført ferie fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren. Ferie i et omfang svarende til overført ferie, kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Ovenstående mulighed for at aftale ferieoverførsel gælder ikke for elever.

Ferietillæg

7. Ferietillæg, som udbetales til teknikere med løn under ferie, kan udbetales før ferien begynder. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Feriefridage

8. Teknikere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, har ret til 5 feriefridage pr. ferieår. Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie. Feriefridagene omregnes til timer og afvikles med sædvanlig løn som timer inden for ferieåret.
9. Hvis feriefridagene ikke er afholdt inden udløbet af ferieåret, kan teknikeren inden for 3 uger rejse krav om kompensation for de ikke afholdte feriefridage. Kompensationen, der udgør sædvanlig løn, udbetales med næstfølgende lønudbetaling.
10. Der kan - uanset jobskifte - ikke afholdes flere end 5 feriefridage pr. ferieår.
11. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra virksomhedens side.

Grundlovsdag

12. Grundlovsdag og 24. december er hele fridage med løn.

§ 13 Barsel, barns 1. sygedag m.v.

Graviditet og barsel

1. Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelse.
2. Arbejdsgiveren udbetaler til teknikere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).
3. Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.
4. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til sædvanlig timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Fædreorlov

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

Forældreorlov indtil 1. juli 2017

6. Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.
Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.
De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.
Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 143,50 kr. pr. time.
De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.
Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

De samme regler gælder for adoptanter.

Bestemmelsen træder i kraft for børn for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere.

Forældreorlov, der påbegyndes efter 1. juli 2017

7. Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. De 13 uger holdes inden for 46 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

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

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

De samme regler gælder for adoptanter.

Barns første sygedag

8. Teknikere med mindst 6 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/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af teknikerens arbejdsdag,

og teknikeren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation - f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Børns hospitalsindlæggelse

9. Til teknikere og elever indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at teknikeren indlægges på hospital sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år. Det er en forudsætning, at sådanne teknikere har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Børneomsorgsdage

10. Teknikere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Teknikeren kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn teknikeren har. Reglen vedrører børn under 14 år. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og teknikeren under hensyntagen til virksomhedens tarv. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men teknikeren kan få udbetalt et beløb fra sin særlige opsparing, i det omfang der er dækning på kontoen.

§ 14 Pension

1. Der er etableret en obligatorisk arbejdsmarkedspensionsordning for de af overenskomsten mellem Dansk Byggeri og Teknisk Landsforbund omfattede teknikere, der er fyldt 20 år, men ikke har opnået folkepensionsalderen. Det er

en betingelse, at teknikeren har mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten, eller har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning. Teknikeren skal efter påkrav dokumentere sin tilknytning til branchen eller anden arbejdsmarkedspension. Såfremt teknikeren fortsat er i beskæftigelse, efter at teknikeren har opnået folkepensionsalderen, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb, svarende til virksomhedens pensionsbidrag. Det aftales mellem teknikeren og virksomheden, om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til teknikeren som løn.

Med virkning fra 1. marts 2011 nedsættes kravet til anciennitet fra 9 måneder til 2 måneder.

Bidrag

2. Bidragene til den aftalte pensionsordning udgør 12%, hvoraf arbejdsgiveren betaler 8% og teknikeren betaler 4%.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

3. Under de 14 ugers barsel-/adoptionsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til teknikere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:
Pensionsbidraget udgør pr. måned 1.680,00 kr., hvoraf arbejdsgiveren betaler 8 % og teknikeren betaler 4%.
Pr. 1. juli 2014 udgør pensionsbidraget pr. måned 2.040,00 kr., hvoraf arbejdsgiveren betaler 8 % og teknikeren betaler 4 %.
For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.
4. Elever, der indgår en uddannelsesaftale forud for det fyldte 20. år, er ikke omfattet af pensionsordningen i uddannelsesaftalens løbetid.
Elever, der starter i lære efter det fyldte 20. år, er omfattet af pensionsordningen.
Det er en betingelse, at eleven har mindst 9 måneders anciennitet i ansættelse omfattet af overenskomsten, eller

har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning. Eleven skal efter påkrav dokumentere sin tilknytning til branchen eller anden arbejdsmarkedspension. Med virkning fra 1. marts 2011 nedsættes kravet til anciennitet fra 9 måneder til 2 måneder.

5. Teknikere, der er fyldt 60 år, skal som udgangspunkt omfattes af pensionsordningen. Der kan dog - med organisationernes medvirken - indgås særlig aftale om anvendelsen af pensionsbidraget for disse teknikere, hvis de ikke allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.
6. Pensionsordningen oprettes i den i PFA oprettede pensionsordning Pension for Funktionærer. Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at pensionsbidraget indbetales til denne pensionsordning. Se dog stk. 8 om alternative ordninger.

Krav til alternativ pensionsordning

7. Eksisterende eller kommende obligatoriske firmapensionsordninger, som omfatter hele funktionærgruppen bortset fra de grupper, der overenskomst- eller aftalemæssigt er omfattet af andre obligatoriske pensionsordninger, kan træde i stedet for denne ordning, når følgende forudsætninger er opfyldt:

Det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag, jf. stk. 2. Arbejdsgiveren skal mindst udrede det overenskomstaftalte arbejdsgiverbidrag.

Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 9 måneder, jf. stk. 1.

Med virkning fra 1. marts 2011 må kravet til anciennitet højst være 2 måneder.

Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtigheds- eller førtidspensionserklæring. Såfremt dette ikke kan opfyldes for den enkelte, etableres der en opsparingsordning.

De enkelte forsikringsdækninger i pensionsordningen skal hver især mindst svare til basisdækningerne hos Tekniker

Pension, Pension for Funktionærer.

Omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for Pension for Funktionærer gældende.

Skift fra Pension for Funktionærer til firmapensionsordning

8. Ved indførelse af en firmapensionsordning, der skal erstatte den overenskomstfastsatte Pension for Funktionærer, skal pensionsleverandøren over for virksomheden og Teknisk Landsforbund indestå for, at firmapensionsordningen opfylder de nævnte forudsætninger, jf. stk. 8. Hvis en af overenskomstparterne anmoder om det, fremsender pensionsleverandøren pensionsaftalen. Firmapensionsordningen træder i kraft tidligst 6 måneder efter at Teknisk Landsforbund har modtaget indeståelseserklæring. Et tidligere ikrafttrædelsestidspunkt kan aftales mellem de lokale parter. Den enkelte tekniker har ret til skriftligt at modsætte sig en overførsel til den etablerede firmapensionsordning. Teknikeren forbliver dermed i Pension for Funktionærer.
9. Omkostningerne ved skift af pensionsleverandør må ikke pålignes teknikeren.

Skift fra firmapensionsordning til firmapensionsordning i et andet leverandørselskab

10. Der kan efterfølgende foretages skift af pensionsleverandør til et andet leverandørselskab. Omkostningerne ved skift af pensionsleverandør må ikke pålignes medarbejderen. Ved skift af firmapensionsordning til firmapensionsordning i et andet leverandørselskab skal det nye leverandørselskab overholde de samme bestemmelser som er gældende for skift fra Pension for Funktionærer til firmapensionsordning. Eventuel overførsel af medarbejders depot i forbindelse med et sådant leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderen. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet – hverken hos det afgivende eller det modtagende

selskab, eller ved at det på anden måde kompenseres. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmapensionsordning, der på tidspunktet for skiftet er fyldt 50 år, på baggrund af de hidtidige afgivne helbredsoplysninger og med mindst samme forsikringsdækninger.

Under forudsætning af Pension for Funktionærers accept, skal der ved skiftet gives medarbejderen mulighed for at lade sit depot overføre til Pension for Funktionærer og fortsætte sin pensionsordning der.

Tilpasning af pensionsbidrag

11. Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for teknikeren, kan det overenskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen, indtil det obligatoriske bidrag måtte overstige det for ansættelsen gældende på det tidspunkt, hvor virksomheden omfattes af denne aftale.

Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Nyoptagne medlemmer

12. Nyoptagne medlemmer af Dansk Byggeri, der forinden indmeldelsen i Dansk Byggeri ikke har etableret en pensionsordning for teknikere omfattet af dækningsområdet i overenskomsten, eller som for disse teknikere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til pensionsordningen skal fastsættes således: Senest fra tidspunktet for Dansk Byggeris meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i Dansk Byggeri, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 % af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest efter 3 år skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Tilpasning af øvrige pensionsvilkår

13. For nye medlemmer af Dansk Byggeri omfattet af overenskomsten skal tilpasning ske senest 4 måneder fra optagelsesdagen.

§ 15 Seniorordning

Der kan mellem teknikeren og virksomheden indgås skriftlig individuel aftale om seniorordning efter følgende retningslinjer:

1. Teknikeren og virksomheden kan med virkning fra 5 år før den for teknikeren gældende folkepensionsalder aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.
2. Teknikeren kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 14 til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af arbejdsgiverens andel af pensionsindbetalingen samt så stor en del af teknikerens andel, at der forsat indbetales 3% til pensionsopsparingen. De frigjorte midler skal – eventuelt sammen med øvrige indbetalinger til den særlige opsparing – anvendes til finansiering af lønnedgange som følge af arbejdstidsreduktionen.
Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.
Parterne er endvidere enige om, at teknikeren og virksomheden kan aftale, at teknikeren fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-

afholdte feriefridage, jf. §12, stk. 8, og akkumulere denne. Værdien heraf kan – eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på den særlige opsparingsorden, jf. § 3, - komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning.

§ 16 Kontrakt

Oplysninger om ansættelsesforholdet

1. Ved ansættelse af teknikere ud over 1 måned med en ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal teknikeren skriftligt gives oplysninger om vilkårene for ansættelsen. Oplysningerne skal indeholde mindst samme oplysninger, som er fremhævet i den optrykte ansættelseskontrakt (Bilag 1). Parterne anbefaler, at denne ansættelseskontrakt anvendes. Oplysningerne skal udleveres til teknikeren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Rejse og arbejde i udlandet

2. Når teknikere udsendes til arbejde i udlandet, skal der forud for rejsens påbegyndelse gives teknikeren oplysninger om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring (ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport), den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, varigheden af det arbejde der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer der er tegnet for teknikeren, hvorvidt der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen samt vilkår ved eventuelt efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

Ændringer i ansættelsesforholdet

3. Såfremt der sker ændringer af de i ansættelseskontrakten fremhævede forhold, skal der, hurtigst muligt og senest 1 måned efter ændringen er trådt i kraft, skriftligt gives teknikeren oplysninger herom - dog ikke hvis der er tale om ændringer i de love, administrative eller vedtægtsmæssige

bestemmelser eller kollektive overenskomster, som vedrører ansættelsesforholdet.

Manglende overholdelse af oplysningspligten

4. Såfremt teknikeren ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. stk. 1 og 2 i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler om behandling af faglig strid. Er de ovennævnte oplysninger udleveret til teknikeren senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for arbejdsgiveren, kan bod ikke pålægges arbejdsgiveren, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om arbejdsgiverens oplysningspligt.

Overgangsbestemmelser

5. Hvis en tekniker, der er ansat før 1. juli 1993, måtte ønske oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. afsnit 1 og 2, og teknikeren pr. 1. juli 1993 eller senere fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen meddele teknikeren de ønskede oplysninger. Den nævnte ansættelseskontrakt kan rekvireres i organisationerne.

§ 17 Elektroniske dokumenter

1. Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere ferie kort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail. Virksomheden kan dog med den enkelte tekniker aftale, at den elektroniske løsning ikke anvendes. Når teknikeren er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

§ 18 Afskedigelse og vejledning ved afskedigelse

1. Reglerne i Funktionærloven og Hovedaftalen af 1. januar 1993 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.
2. Parterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse med kort varsel fra teknikere i opsagt stilling i situationer, hvor dette sker, for at teknikeren kan tiltræde ny stilling.
3. Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen / fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.
Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

§ 19 Valg af tillidsrepræsentanter

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 anerkendte, 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. Alene medarbejdere, der er medlem af Teknisk Landsforbund, har stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant.
5. Elever kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Elever, herunder vokselever, der er medlem af Teknisk Landsforbund, har valget til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.
6. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og meddelt Dansk Byggeri.
7. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
8. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens 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 § 22.
9. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.
10. Såfremt 1 eller flere faggrupper under LO har valgt tillidsrepræsentant, kan teknikere under denne overenskomst, såfremt det ikke er muligt at få valgt tillidsrepræsentant, i

stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

§ 20 Tillidsrepræsentantens opgave

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren 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, han er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når han efter en stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra teknikerne.
Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for teknikerne forhandlet 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. Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.
5. Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
6. Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.
7. En tekniker, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende pe-

riode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget i virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om teknikerens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på teknikerens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har teknikeren ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har teknikeren ret til 6 ugers faglig opdatering.

Teknikeren deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra den mellem Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri etablerede samarbejds- og uddannelsesfond.

§ 21 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 arbejdsgiver finder, at der foreligger tvungende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 19, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Byggeri, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling. Mæglingsmødet 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 be-

handling, 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 arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

3. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren 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.
5. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved faglig voldgift.

§ 22 Regler for behandling af uoverensstemmelser

1. Nærværende regler indskrænker ikke organisationernes eller deres medlemmers ret til uden forudgående mæglingssmøde eller voldgift at etablere arbejdsstandsning i medfør af § 5, stk. 2 i Norm for regler for behandling af faglig strid.
2. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden. Parterne er enige om, at såfremt der er lokal enighed herom, kan Teknisk Landsfor-

bunds afdelinger samt eventuelt Dansk Byggeri deltage i de lokale forhandlinger på virksomheden.

3. Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingssmødet afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingssbegæringen, og mødet finde sted senest en måned herefter.
4. Såfremt der på mæglingssmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter for organisationerne. Begæring herom skal være modparten i hænde senest en måned efter mæglingssmødet afholdelse, og mødet skal finde sted senest 14 dage efter begæringens fremsendelse.
5. Opnås der ikke ved mæglingssmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 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 mødet.
6. Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.
7. I forbindelse med en sags indbringelse for faglig voldgift udarbejder parterne i fællesskab et kort resumé til opmandens orientering.
Det tilstræbes, at parterne udveksler processkrifter i rimelig tid, forinden voldgiften afholdes, idet fristerne herfor aftales i hver enkelt sag.

§ 23 Kompetenceudvikling

1. Både virksomheden og teknikeren er forpligtet til at sørge for løbende kompetenceudvikling afpasset efter forholdene

ne i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhederne og teknikernes udviklingsmuligheder.

Det betyder, at virksomhederne bør give teknikerne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom teknikerne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og teknikerne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og tekniker og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, samt læring-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har teknikeren ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

2. Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens teknikere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte tekniker, jf. stk. 1, efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og teknikere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af funktionærer.

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte tekniker og virksomheden.

3. Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte teknikers personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelsen i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.

4. Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg, kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte tekniker.
5. Teknikere, der har været ansat i en virksomhed i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre forhold beroende på virksomheden, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst udgøre 2 uger og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke kan dækkes af det offentlige eller fra anden side. Hvis kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse inden for 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for teknikere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.
6. Hvis en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

§ 24 Kompetenceudviklingsfonden

1. For at fremme mulighederne for at virksomheder og teknikere sørger for en løbende kompetenceudvikling, jf. § 23 og protokollatet på side 43, etablerer Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri en kompetenceudviklingsfond for teknikere inden for Teknisk Landsforbunds område.

Bidrag

2. Virksomhederne indbetaler årligt kr. 520,00 pr. tekniker omfattet af overenskomsten. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Ledelse og administration

3. Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag.
Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri etablerer eller tilslutter sig et administrationselskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med øvrige udviklingsfonde på Dansk Byggeris område.
De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har godkendt.

Ansøgninger

4. Fondens midler søges i Byggeriets Uddannelser, Byggestervej 5, 2. sal, 2400 Kbh. NV. på følgende hjemmeside: www.selvvalgt.dk.

Uoverensstemmelser

5. Hvis Teknisk Landsforbund eller Dansk Byggeri skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.
Konkrete uoverensstemmelser kan fagretligt behandles, men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 25 Samarbejde og uddannelse

1. Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri har etableret en samarbejds- og uddannelsesfond, jf. protokollat optrykt på side 43.
2. Bidrag til Samarbejds- og Uddannelsesfonden forhøjes således:
Pr. 1. marts 2017 forhøjes bidraget med 5 øre til 40 øre pr. arbejdstime
Pr. 1. marts 2018 forhøjes bidraget med 5 øre til 45 øre pr. arbejdstime.

§ 26 DA/LO Udviklingsfonden

Til den mellem hovedorganisationerne oprettede uddannelsesfond ydes fra arbejdsgiverside et bidrag, som for tiden udgør 36 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidragets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse. Pr. 1. januar 2011 hæves bidraget til 40 øre pr. præsteret arbejdstime.

Pr. 1. januar 2015 hæves bidraget til 42 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 27 Samarbejde

1. Den til enhver tid gældende Samarbejdsaftale med tilhørende aftale om ligebehandling mellem LO og DA er gældende.
2. Ligeledes gælder aftalen mellem DA og LO om udenlandske arbejdsgiveres udstationering af arbejdstagere i Danmark af 1. januar 1993.

§ 28 Lokalaftaler

1. Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for teknikere omfattet af nærværende overenskomst.
Såfremt der på virksomheden ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal sådanne lokale aftaler underskrives af alle teknikere omfattet af nærværende overenskomst.
2. Lokalaftaler, kutymmer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.
I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen be-

handle ved et mæglingssmøde eller organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i § 22 angivne frist.

Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

3. Medfører indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. væsentlige ændringer af funktionærernes ansættelsesvilkår, skal ændringerne varsles med funktionærernes individuelle opsigelsesvarsler, såfremt vilkårene for én eller flere af funktionærerne er blevet gjort til et individuelt ansættelsesvilkår.

§ 29 Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller forbundet skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

§ 30 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2020.

København, den 8. marts 2017

For Dansk Byggeri:

For Teknisk Landsforbund:

Protokollater

I de efterfølgende protokollater er der henvisninger til specifikke paragraffer. Disse paragrafnumre bliver ikke tilrettet og kan som følge deraf have et andet paragrafnummer i nu-gældende overenskomst.

Protokollat om samarbejde på arbejdsmiljøområdet

Parterne er enige om, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø er af afgørende betydning.

Et centralt omdrejningspunkt heri er, at Arbejdstilsynet fører tilsyn med alles forpligtelser efter Arbejdsmiljøloven.

Parterne er derfor enige om, at man i perioden vil drøfte, hvorledes det kan sikres, at Arbejdstilsynet bedst kan føre tilsyn med, at hver af aktørerne (arbejdsgiveres, ansattes, leverandørers, projekterendes, rådgiveres og bygherrers) lever op til deres forpligtelser i Arbejdsmiljølovgivningen. Arbejdstilsynets fokus på arbejdsgiverens forpligtelser skal således fastholdes, men der skal være initiativer rettet mod bygherrer, rådgivere, projekterende, leverandører og ansatte. Initiativer bør fastholdes over en længere periode for både at styrke effekten på længere sigt, og at konsolidere Arbejdstilsynets vidensgrundlag på området. Parterne er derfor enige om, at der er behov for gennemsigtighed i forhold til hvilke aktører, der indgår i de enkelte projekter.

Parterne er endvidere enige om, at man i perioden vil drøfte, om teknikerområdet kan tilknyttes byggeriets arbejdsmiljøbus (BAM-BUS) og i givet fald hvordan og på hvilke vilkår.

København, den 8. marts 2017

Protokollat om uddannelse

Idet parterne er enige om at fremme og udvikle uddannelser og uddannelsesniveauer inden for bygge- og anlægsbranchen med særlig henblik på at sikre en fremtidig arbejdskraft med tilstrækkelige faglige kvalifikationer, herunder at udvikle og afprøve uddannelser, der endnu ikke eksisterer i det traditionelle uddannelsessystem, etablerer Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri et samarbejde vedrørende teknikeruddannelserne inden for bygge- og anlægsbranchens område.

Samarbejdet kan eksempelvis udmøntes i:

1. Etablering af fælleskurser og andre former for fælles uddannelser for Teknisk Landsforbunds medlemmer og virksomhedsrepræsentanter inden for områder relevante for det fremtidige bygge- og anlægsområde.
2. Afholdelse af konferencer mv. med repræsentanter for virksomhedernes ledelse og Teknisk Landsforbunds ledelse om fremtidige uddannelsesbehov og uddannelsessystemer vedrørende tekniker-området i relation til branchens udviklingsområder.
3. Etablering af "forsøg" med henblik på tilvejebringelse af erfaringer og viden omkring nye undervisningsformer og uddannelsesindhold.

Protokollat om varetagelse af tillidshverv

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

Lokale aftaler og kutymer fortsætter efter hidtidige regler uændret, med mindre de strider mod principperne i den forhandlede overenskomst.

Protokollat om forældreorlov

Med henblik på at implementere Rådets direktiv af 3. juni 1996 T (96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af Unicé, CEEP og EPS er aftalt følgende:

Forældreorlov

1. Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for gennemført gennem den eksisterende lovgivning.

Arbejdsfrihed på grund af force majeure

2. En tekniker har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom og ulykker, der gør teknikerens umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt.

Bestemmelsen berører ikke andre bestemmelser om arbejdsfrihed med eller uden løn.

Ikrafttrædelse

3. Aftalen har virkning pr. 3. juni 1999.

Opsigelse

4. Selv om denne aftale opsiges, er parterne alligevel forpligtet af aftalens indhold, indtil en anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

Protokollat om implementering forældreorlovsdirektivet

Dansk Byggeri og forbundene i BAT-kartellet har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BusinessEurope, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (2012/18).

§ 1. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, som udfører arbejde, der er omfattet af parternes overenskomster.

§ 2. Varsling af orlov

En mandlig lønmodtager, som ønsker at påbegynde forældreorloven allerede i de første 8 uger efter fødsel eller modtagelsen af barnet, skal senest 3 uger inden fraværets begyndelse eller dets forventede begyndelse underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

Ovennævnte bestemmelser vedrører ikke faderens ret til at indtræde i moderens ret til barselsorlov, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet.

§ 3. Tilskyndelse til at fastholde kontakt under orloven

For at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv tilskyndes arbejdstagere og virksomheder til at forblive i kontakt med hinanden under orloven og forberede genoptagelsen af arbejdet efter aftale de berørte parter imellem.

§ 4. Retten til at anmode om ændrede arbejdstider

Arbejdstager kan ved tilbagevenden fra forældreorlov anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og/eller mønstre i en nærmere afgrænset periode. Arbejdstagerens anmodning skal være skriftlig. Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

§ 5. Betaling under orlov

Betaling under orloven følger de i overenskomsterne og dansk lovgivning fastlagte regler herom.

§ 6. Orlovsperioderne

Orlovsperiodernes længde følger de i dansk lovgivning fastlagte regler herom.

§ 7. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om disse bestemmelser skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. Parterne er enige om, at uoverensstemmelse om disse regler ikke kan gøres til genstand for civilretlig behandling.

§ 8. Sanktioner

Parterne er enige om, at det fagretlige system sikrer arbejdstagerne og deres repræsentanter de fornødne midler til at sikre håndhævelsen af denne aftale.

§ 9. Gennemførelse

Organisationsaftalen træder i kraft samme dato, som den danske lovgivning, der implementerer direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale, 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. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt organisationsaftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 3. oktober 2013

Protokollat om samarbejde og uddannelse

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og tekniskernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

HK Privat, Teknisk Landsforbund og Dansk Byggeri er derfor enige om at der med virkning fra 1. oktober 2007 etableres en samarbejds- og uddannelsesfond.

Der er ligeledes enighed om, at der fra denne dato opkræves et bidrag på 20 øre pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af HK-overenskomsten og Teknikeroverenskomsten, til finansiering af nedenstående aktiviteter. Bidraget opkræves sammen med bidraget til den af parterne etablerede udviklingsfond.

Parterne er enige om, at fondens midler skal anvendes til styrkelse af det lokale faglige samarbejde, herunder f.eks. til kurser, til projekter, til styrkelse/valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentantfunktionen samt til styrkelse af såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljøarbejde i branchen.

Fondens midler kan endvidere anvendes til et samarbejde om bl.a. oprettelse af fælles virksomhedsbesøg med det formål at rådgive og vejlede parterne på de enkelte arbejdspladser om samarbejde, sikkerhed og sundhed og eventuel iværksættelse af forsøg til styrkelse af det gensidige samarbejde

Der nedsættes en bestyrelse bestående af repræsentanter fra de tre organisationer, som skal tage stilling til ansøgninger omfattet af nærværende protokollats formål.

Såvel organisationerne som lokale parter kan ansøge fonden om tilskud til aktiviteter.

Forhandlingerne om etablering og drift af fonden skal være tilendebragt senest 1. oktober 2007.

Protokollat om Udviklingsfond

Nærværende protokollat indarbejdes i overenskomstens § 18.

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for medarbejdere indenfor Teknikeroverenskomstens område.

Formål

Udviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Udviklingsfond mellem Dansk Byggeri og Teknisk Landsforbund

Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinier herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Medmindre andet aftales, gælder følgende for bestyrelsens virke, at posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på

skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode. Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

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

Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.

Der kan endvidere ydes tilskud til aftalt efteruddannelse, herunder akademiuddannelser. Efter fondsbestyrelsens beslutning kan der ydes helt eller delvist tilskud til dækning af teknikerens sædvanlige løn (med fradrag af eventuel offentlig støtte som tilfalder virksomheden), kursusgebyrer og eventuelle transportomkostninger.

Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at Fonden etableres og administreres i samarbejde med øvrige udviklingsfonde på Dansk Byggeris område.

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,- pr. medarbej-

der. Der opkræves ikke bidrag for elever. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Parterne er enige om, at etablere eller tilslutte sig et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med ørige udviklingsfonde på Dansk Byggeris område.

Grundbetingelser for ordningen

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale og parterne aftaler fremtidig anvendelse.

Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretslig behandling, (men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.)

Protokollat om implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 1.

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.
2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.
3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a.

1. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.
2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende

bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2.

1. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.
2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 2 a.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3.

1. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.
2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

§ 4.

1. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.
2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkenes udformning og for det anvendte lønbegreb.
3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.
4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det ka-

lenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5.

1. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.
2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§6.

1. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.
2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.”

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

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

København, den 11. marts 2010

Protokollat om forståelsen af protokollat nr. 12 om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af protokollat nr. 12 om afspadsering af systematisk overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12- måneders periode.

København, den 8. marts 2017

Bilag

Bilag 1

Ansættelseskontrakt



Ansættelseskontrakt for tekniske funktionærer (anbefales af Dansk Byggeri og Teknisk Landsforbund)

1.	Undertegnede virksomhed: Ansætter herved	CVR-nr.: CPR-nr.:
2.	som (titel)	
2a.	er beskæftiget med (stillingsbeskrivelse)	
3.	<input type="checkbox"/> Arbejdssted	
3a.	<input type="checkbox"/> Medarbejderen er beskæftiget på skiftende arbejdspladser	
4.	Ansæt fra	Evt. til (hvis tidsbegrænset)
5.	Ansættelsen sker i henhold til den mellem Dansk Byggeri og Teknisk Landsforbund gældende overenskomst for tekniske funktionærer.	
5a.	Lønnen er ved tiltrædelsen aftalt til kr. _____ pr. _____ og vil blive udbetalt hver (udbetalingstermin):	
	Om lønnen er der i øvrigt truffet følgende aftale (her kan anføres nærmere vedrørende betaling for overarbejde, forskudtid, tantierne m.v. samt vedrørende regulering af lønnen):	
5b.	Der betales pension efter reglerne i overenskomsten. Pensionen indbetales til: <input type="checkbox"/> PFA (Pension for Funktionærer) <input type="checkbox"/> Andet:	
6.	Arbejdstiden er aftalt til _____ timer ugentlig, som indtil videre placeres på følgende måde:	
7.	Der tilkommer medarbejderen ferie med løn i overensstemmelse med ferieloven.	
8.	Ved fravær fra virksomheden forholdes således:	
9.	Medarbejderen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl. <input type="checkbox"/> Personalecirkulære er udleveret.	

10.	<p>Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:</p> <p><input type="checkbox"/> Prøvetid er ikke aftalt eller</p> <p><input type="checkbox"/> Prøvetid er aftalt således, at de første 3 måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid, og i denne kan opsigelse finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag. Ansættelsesforholdet kan derefter opsiges af medarbejderen med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:</p> <p>Af virksomheden kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Med et varsel på 1 måned, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 5 måneder (incl. prøvetid) - Med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder - Med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder - Med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder - Med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelsen afgives herefter. <p>Opsigelse efter prøvetidens udløb skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde senest sidste dag i måneden.</p> <p><input type="checkbox"/> Uanset ovennævnte opsigelsesvarsel er det aftalt, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser alle er opfyldt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Medarbejderen skal inden for de senest forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage). 2) Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage. 3) Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg. <p>eller</p> <p><input type="checkbox"/> Der er ikke aftalt særlige regler om opsigelse ved sygdom.</p> <p>For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt funktionærlovens bestemmelser.</p>
11.	Specielle aftaler:
	<p>Dato</p> <p style="text-align: right;">Virksomhedens underskrift</p>
	<p>Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.</p>
	<p>Dato</p> <p style="text-align: right;">Medarbejderens underskrift</p>
12.	<p>Senere kontraktændringer (der underskrives og dateres af parterne - senest 1 måned efter ikrafttræden)</p> <p>Dato</p> <p style="text-align: right;">Virksomhedens underskrift</p> <p>Dato</p> <p style="text-align: right;">Medarbejderens underskrift</p>

Vejledning til ansættelseskontrakt for tekniske funktionærer

Vedlagte ansættelseskontrakt til tekniske funktionærer er udarbejdet med henblik på opfyldelse af betingelserne i »Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet«.

For at opfylde lovens krav er det vigtigt, at ansættelseskontrakten udfyldes rigtigt. Denne vejledning skal ses som en hjælp hertil.

AD pkt. 1

Her opgives arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.

AD pkt. 2

En beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, stilling eller jobkategori.

AD pkt. 3

Her angives arbejdsstedets beliggenhed. Hvis lønmodtageren ikke har fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsageligt udføres, anføres på ansættelseskontrakten oplysninger om, at lønmodtageren er beskæftiget forskellige steder. I dette tilfælde oplyses ligeledes arbejdsgiverens hovedsæde eller adresse.

AD pkt. 4

Her angives ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ligeledes, hvornår ansættelsesforholdet ophører.

Er der truffet aftale om midlertidig ansættelse, i henhold til funktionærlovens § 2, stk. 4, anbefales det at udstreges prøvetidsbestemmelsen i pkt. 10, og under pkt. 11 anføres, at opsigelse kan finde sted uden varsel inden for den første måned.

AD pkt. 5

Her angives den aftalte startløn og lønnens udbetalingstermin.

AD pkt. 6

Her angives den ugentlige arbejdstid og denne placering.

AD pkt. 8

Her angives virksomhedens regler i tilfælde af fravær på grund af sygdom eller andet.

Hvis virksomheden har specielle regler om indsendelse af tro- og loveerklæring eller lægeerklæring, bør disse ligeledes angives her.

AD pkt. 9

Hvis virksomheden har udleveret personalecirkulære til medarbejderen, angives dette her.

AD pkt. 10

De fortrykte opsigelsesvarsler er hentet fra funktionærlovens § 2.

Der er ifølge funktionærlovens § 2, stk. 6 mulighed for at aftale gensidig forlængelse af opsigelsesvarslerne.

Dette skal ske således, at opsigelsesvarslet forlænges lige meget for både arbejdsgivers og lønmodtagers side.

En sådan aftale noteres under pkt. 11, og de ikke ønskede varsler under pkt. 10 udstreges.

AD pkt. 11

Hvis der i ansættelsesforholdet måtte være andre specielle aftaler, som endnu ikke er opfyldt under punkterne 1-10, kan disse anføres her.

AD pkt. 12

Såfremt der sker ændringer i punkterne 1-11, anføres disse her med angivelse af dato for ikrafttræden af disse ændringer samt begge parter underskrift.

Ændringerne skal anføres **senest** 1 måned efter, at der er trådt i kraft.

Arbejde i udlandet

Hvis medarbejderen udsendes til arbejde i udlandet, skal der forud for rejsens påbegyndelse gives arbejdstageren oplysninger om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring (ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport), den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, varigheden af det arbejde der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer der er tegnet for medarbejderen, hvortid der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen samt vilkår ved eventuelt efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.