

TEKNISKE FUNKTIONÆRER

OVERENSKOMST

2017 – 2020

Indgået mellem

DI Overenskomst II

og

Teknisk Landsforbund

DI nr. 794533



**Teknisk
Landsforbund**

...specielt for kreative specialister

Overenskomst for Tekniske Funktionærer

2017 - 2020

mellem



DIO II

og



**Teknisk
Landsforbund**

...specielt for kreative specialister

Teknisk Landsforbund

DI nr. 794533

Indhold

§ 1. Overenskomstens område.....	5
§ 2. Organisationsforhold	6
§ 3. Nyoptagne medlemmer	6
§4. Lønbestemmelser.....	7
§ 5. Særlig opsparing	8
§ 6. Beregning af løn for brudte måneder	9
§ 7. Deltidsbeskæftigelse.....	9
§ 8. Midlertidige assistancer og vikarer	9
§ 9. Lønssystemer	9
§ 10. Arbejdstid.....	10
§ 11. Overarbejde.....	10
§ 12. Timelønsfaktoren	12
§ 13. Funktionærloven	12
§ 14. Ferie	12
§ 15. Barns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage.....	14
§ 16. Frihed	15
§ 17. Feriefridage.....	15
§ 18. Barsel	16
§ 19. Ansættelsesaftale.....	17
§ 20. Afskedigelse	18
§ 21. Overenskomstmæssige arbejdskonflikter.....	18
§ 22. Valg af tillidsrepræsentanter	18
§ 23. Tillidsrepræsentantens opgaver	19
§ 24. Afskedigelse af tillidsrepræsentanten	21
§ 25. Regler for behandling af uoverensstemmelser.....	22
§ 26. Kompetenceudvikling.....	22
§ 27. DA/LO Oplysnings- og uddannelsesfond.....	24
§ 28. Pension.....	24
§ 29. Samarbejde	26
§ 30. Lokale aftaler	26
§ 31. Overenskomstens varighed	27

Nr. 1: Protokollat om mulighederne for modernisering af pensionsbestemmelserne	28
Nr. 2: Protokollat om tele-/distance-/hjemmearbejde.....	28
Nr. 3: Protokollat om velfærd på arbejdspladsen	28
Nr. 4: Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde.....	32
Nr. 5: Protokollat om kodeks for aftaler med udenlandske teknikere	34
Nr. 6: Protokollat om tiltrædelse af et ligelønsnævn	34
Nr. 7: Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.....	34
Nr. 8: Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol	37
Nr. 9: Protokollat om elektroniske dokumenter	37
Nr. 10: Protokollat om seniorordning	38
Nr. 11: Protokollat om lønudbetaling ved udvidet arbejdstid.....	39
BILAG A.....	40
BILAG B.....	41
BILAG C.....	42
BILAG D.....	43

§ 1. Overenskomstens område

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter:

- a. Tekniske funktionærer, i det følgende kaldet teknikere, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, herunder edb-arbejde*, som typisk udføres af personer, der har en grundlæggende teknikeruddannelse som f.eks. tekniske designere, eller en videregående teknikeruddannelse som f.eks. produktionsteknolog, byggeteknikere, designteknolog, it-teknolog (retning elektronik) og VVS-installatør, el-installatør, automationsteknolog, IT- og elektronikteknolog/elektronikere og VVS-teknikere, herunder uddannelse på konstruktørniveau samt designere og formgivere.
- b. Tekniske funktionærer, som har en af de i bilag D nævnte professionsbacheloruddannelser m.v. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a beskrevne dækningsområde.

Stk. 2.

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 DIO II, indgået overenskomst, erstattes denne af nærværende overenskomst, når pågældende overenskomst ifølge sit eget indhold udløber. Indeholder den forud for indmeldelsen gældende overenskomst ingen opsigelsesregel, kan begge parter med 12 måneders varsel til en 1. i en måned kræve, at nærværende overenskomst alene er gældende.

* Der er ikke med denne tilføjelse tilsigtet nogen ændring af overenskomstens område.

Anmærkning vedrørende professionsbacheloruddannelser m.v. på det tekniske område (§ 1, stk. 1, pkt. b):

Det er en betingelse, at funktionæren ikke udfører arbejde, der typisk forudsætter et kvalifikationsniveau svarende til en lang videregående uddannelse.

Nogle af uddannelserne i bilag D kan også henhøre under andre overenskomsters dækningsområde. I disse tilfælde er funktionærens speciale og arbejdsfunktioner afgørende for, om funktionæren er omfattet af dækningsområdet i nærværende overenskomst.

Bestående ansættelsesforhold for funktionærer, der omfattes af overenskomsten efter denne bestemmelse må ikke forringes som helhed.

For så vidt angår pension gælder overenskomstens § 28, stk. 9.

Anmærkning til § 1:

Teknisk Landsforbund kan begære afholdt ét møde i konkrete virksomheder, såfremt der er en begrundet formodning om, at virksomheden beskæftiger medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde, som fejlagtigt/uretmæssigt holdes uden for overenskomstdækning. Mødet finder sted på virksomheden med deltagelse af organisationerne og har til formål at sikre relevante medarbejders korrekte overenskomstmæssige placering.

Anmærkning til § 1:

Ved ændring af en uddannelsesbetegnelse nævnt i overenskomsten eller i bilag D her- til, drøfter parterne en opdatering af overenskomstens bestemmelser med udgangs- punkt i de ændringer, der måtte blive foretaget i Industriens Funktionæroverens- komst.

§ 2. Organisationsforhold

Såfremt Teknisk Landsforbund begærer forhandling, skal forbundet oplyse DIO II om, for hvilke teknikere der i en pågældende virksomhed ønskes forhandling.

Hvis arbejdsgiveren mener, at nogen af de personer, han således får opgivet, ikke er omfattet af denne overenskomst, skal han gøre indsigelse i løbet af 1 måned.

§ 3. Nyoptagne medlemmer

Stk. 1. Pensionsoptæring og tilpasning af pensionsforhold

Nyoptagne medlemmer af DIO II, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for teknikere der er omfattet af nærværende overenskomst, eller for disse teknikere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest ved indmeldelsen skal pensionsbidragene udgøre mindst 25% af de overens- komstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 50% af de overens- komstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst 75% af det overens- komstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter indmeldelsen skal bidragene udgøre mindst hele det overenskomst- mæssige bidrag.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres.

Virksomheder som bliver omfattet af overenskomsten mellem TL og DIO II, og som har tiltrådt en anden pensionsordning for virksomhedens teknikere, kan vælge at vi- dereføre denne i henhold til reglerne i § 28, stk. 4-5.

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgi- verens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for teknikeren, kan det over- enskomstaftalte samlede pensionsbidrag modregnes i lønnen i henhold til reglerne i § 28, stk. 3.

Stk. 2. Optæring af særlig opsparing

Nyoptagne medlemmer af DIO II kan kræve, at bidraget til særlig opsparing, jf. § 5, fastsættes således:

Senest ved indmeldelsen skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomst- mæssige bidrag som fastsat i § 5, stk. 1.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæs- si- ge bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til teknikerens særlige opsparring.

Ordningen skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO II og Teknisk Landsforbund efter begæring fra DIO II, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

§4. Lønbestemmelser

Stk. 1.

Lønnen for den enkelte tekniker aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og teknikeren.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Vurdering og eventuel regulering af teknikerens lønforhold sker individuelt en gang om året.

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 TL berettiget til at kræve en forhandling med DIO II på virksomheden.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold - som helhed taget - skønnes at være til stede.

Stk. 2.

Minimallønninger for elever omfattet af Lov om erhvervsuddannelser, f.eks. tekniske designere udgør pr. måned:

1.marts 2017
kr. 14.239

1.marts 2018
kr.14.481

1.marts 2019
kr. 14.727

Stk. 3.

Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag (rejsedag).

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimelige store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter.

Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigst og mest hensigtsmæssig måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippe-

kort og lign. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til Beskæftigelsesministeriets regler.

I øvrigt gælder regler, fastsat af AUB i henhold til gældende bekendtgørelse om lov om AUB.

Arbejdsgiveren refunderer i øvrigt eleven for bøger og udgifter til kopiering på op til 800 kr. for det samlede uddannelsesforløb.

Stk. 4.

Mindste betalingssats for praktikanter i en videregående teknikeruddannelse udgør pr. måned:

1.marts 2017
kr. 15.065

1.marts 2018
kr. 15.321

1.marts 2019
kr. 15.581

Stk. 5.

Ved voksne elever forstås elever, der ved indgåelse af uddannelsesaftale er fyldt 25 år.

Voksne elever, der påbegynder en uddannelsesaftale, og som i mindst 12 måneder forud for uddannelsesaftalens oprettelse har været ansat i den pågældende virksomhed, skal aflønnes i henhold til bestemmelsens stk. 1.

§ 5. Særlig opsparing

Stk. 1.

Teknikere, omfattet af overenskomsten, opsparer 2,7 % af den aktuelle ferieberettigede løn.

Dette reguleres:

Pr. 1. marts 2018 til 3,4 pct.

Pr. 1. marts 2019 til 4,0 pct.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Samtidig med opgørelsen af teknikerens eventuelle tilgodehavende på den særlige opsparing udbetales et ikke ferieberettigende tillæg til teknikeren. Dette tillæg udgør 26 øre pr. præsteret arbejdstime i kalenderåret.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet samt det ikke ferieberettigende tillæg udbetales til teknikeren.

Indbetalinger på den særlige opsparing kan for aftaler indgået i henhold til Protokollat nr. 10 om seniorordning opsøres, hvorefter de sædvanlige udbetalingsterminer oven for ikke finder anvendelse.

Når teknikeren holder fri i forbindelse med børneomsorgsdage, jf. § 15, stk. 3, kan teknikeren i tilknytning hertil vælge at få udbetalt et beløb fra den særlige opsparing.

Stk. 4.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DIO II.

§ 6. Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1.

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne ved fuld tid som $1 / 25$ af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde. Nævnte betaling ydes også for sønehelligdage i det omfang, disse falder på teknikerens normale arbejdsdage.

Stk. 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.

Stk. 3.

For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 7. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1.

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende, normale, ugentlige arbejdstid.

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale løn.

Stk. 2.

Hvis ekstratimer ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 11, som for øvrige teknikere.

§ 8. Midlertidige assistancer og vikarer

Midlertidige assistancer og vikarer, der antages for en periode på ikke over 1 måned, jf. Funktionærlovens § 2, stk. 4, aflønnes i.h.t. § 4.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med timelønsfaktoren, jf. § 12.

Såfremt andet ikke er aftalt i forvejen, ydes betaling for mindst 4 timer daglig. Der betales for sønehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de fast aftalte beskæftigelsestidspunkter.

§ 9. Lønssystemer

Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønssystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønssystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

§ 10. Arbejdstid

Stk. 1.

Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør 37 timer. Arbejdstiden kan dog ikke overstige den inden for virkeområdet gældende.

Stk. 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.

Stk. 3.

Arbejdstiden tilrettelægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

Stk. 4.

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede 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. Aftale herom skal indgås inden det pågældende arbejde påbegyndes. Det skal af ansættelsesaftalen fremgå, hvad lønnen dækker.

Stk. 5.

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for såvel fuldtids som deltidsbeskæftigede tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider indenfor en periode på højst 52 uger. Såfremt arbejdstiden 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. § 11, selvom 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 deltidsbeskæftigede med almindelig løn.

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 drøftes mellem organisationerne.

Stk. 6.

Der kan lokalt aftales flekstid.

§ 11. Overarbejde

Stk. 1.

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

Stk. 2.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 10, stk. 5, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksi-

malt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte teknikers 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 aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsreses som hele fridage inden for 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 teknikeren et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

Stk. 3.

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, beregnes med timeløn plus 50% for de første 3 overarbejdstimer og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage plus 100%.

Ved arbejde et kvarter før og et kvarter efter normal arbejdstid afregnes med normal timeløn.

Arbejdes der ud over et kvarter, gælder de almindelige overarbejdsregler for dette kvarter.

Stk. 4.

Bliver teknikeren uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde efter, at teknikeren ved normal arbejdstidsophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100%.

Stk. 5.

Timelønnen beregnes med den pågældende teknikers samlede månedsløn divideret med timelønsfaktoren.

Stk. 6.

Når overarbejde finder sted, regnes betalingen ifølge stk. 3. fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

Stk. 7.

Der regnes med halve timer.

Stk. 8.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.

Stk. 9.

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 4, stk. 1. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Stk. 10.

Elever under 25 år er ikke omfattet af stk. 9. Der kan dog ved lønfastsættelsen træffes aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde. I så fald ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 3 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Stk. 11.

Såfremt teknikeren ønsker det, og arbejdsgiveren accepterer det, kan overarbejde afspadseres således, at 50% timer afspadseres med 1 ½ time, og 100% timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat teknikeren 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 de efterfølgende afspadseringsdage.

§ 12. Timelønsfaktoren

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

§ 13. Funktionærloven

Stk. 1.

Reglerne i Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet.

Stk. 2.

I tilfælde, hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 14. Ferie

Stk. 1.

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 2.

Ved en teknikers fratræden kan arbejdsgiveren anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for Feriekonto, jf. Hovedorganisationernes standardaftale A.

Stk. 3.

DIO II afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

Stk. 4.

Der ydes praktikanter ferie med løn efter samme regler, som er gældende for lærlinge.

Stk. 5

Tekniker og arbejdsgiver 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 den afholdes. Se bilag B.

Teknikeren og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 30. september efter ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (f.eks. at virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

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 medarbejderen 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 og feriedagene afholdes efter de samme regler som ovenfor.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jfr. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Stk. 6

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

Stk. 7

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning og medarbejderen ønsker at genoptage arbejdet, kan han hvis muligt genoptage arbejdet og har så krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden med den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

Stk. 8 Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.

Stk. 9

DIO II garanterer for al optjent feriegodtgørelse, herunder for overført ferie.

Stk. 10

Tvistigheder, som måtte opstå som følge af aftalte fravigelser fra ferieloven behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

Parterne har således i forbindelse med Ferielovens § 4, stk. 3 aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.

§ 15. Barns sygdom/Hospitalsindlæggelse/ Børneomsorgsdage

Stk. 1.

Teknikere med mindst 9 måneders 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.

Nedenstående har virkning for børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017:

Teknikere med mindst 9 måneders 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/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.

Stk. 2.

Til teknikere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at teknikeren indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Det er en forudsætning for ovenstående, at virksomheden modtager refusion fra kommunen.

Nedenstående har virkning for indlæggelser, der opstår fra og med den 1. maj 2017:

Til teknikere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt en uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Det er en forudsætning for ovenstående, at virksomheden modtager refusion fra kommunen.

Anm. til stk. 2.:

Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at en af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Stk. 3.

Med virkning fra 1. maj 2017:

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 den særlige opsparing, jf. § 5.

§ 16. Frihed

Stk. 1.

Grundlovsdag er en hel fridag med løn. Presserende arbejde kan dog udføres og betales da med overarbejdstillæg, jf. § 11.

Stk. 2.

Teknikeren har ret til frihed med løn enten den 24. december eller 31. december og en af de nævnte dage med frihed fra kl. 12.00 efter virksomhedens valg. Presserende arbejde kan dog udføres efter kl. 12.00 og betales da med overarbejdstillæg, jf. § 11.

Hvis der arbejdes på den aftalte fridag, ydes til teknikeren, der ikke er ansat i henhold til overenskomstens § 11, stk. 9, sædvanlig overarbejdsbetaling medmindre fridagen falder på en søndag. I sidst nævnte tilfælde ydes overarbejdsbetaling med 100%.

Virksomhed og tekniker kan aftale, at der gives en anden hel fridag.

Allerede eksisterende overenskomster, lokale aftaler og kutymen af enhver art, hvorved en arbejdsgiver har ydet frihed med løn hele grundlovsdag og hele juleaftensdag, fortsætter uændret.

Stk. 3.

Teknikeren har ret til en fridag pr. kalenderår.

Der ydes fuld løn. Fridagen placeres efter forudgående drøftelser med de ansatte af arbejdsgiveren under hensyntagen til virksomhedens drift.

§ 17. Feriefridage

Stk. 1.

Der er ret til 5 feriefridage pr. 1. maj pr. år, jf. stk. 2.

Stk. 2.

For feriefridage gælder følgende:

Berettiget er teknikere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i ni måneder.

Feriefridagen omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieåret.

Der ydes fuld løn på feriefridagene.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie jf. Ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Ved fratræden udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage. Ved ferieårets udløb udbetales kompensation for ikke afholdte feriefridage.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Der kan uanset jobskift kun afholdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Stk. 3.

I forbindelse med seniorordning kan det aftales, at feriefridagene konverteres til opsparing på den særlige opsparing, se protokollat nr. 10 om seniorordning.

§ 18. Barsel

Stk. 1.

Arbejdsgiveren betaler til teknikere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet betales løn fra 4 uger før modtagelsen af barnet og indtil 14 uger efter modtagelsen, i det omfang der i henhold til barsellovens § 8 er ret til fravær i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Virksomheden yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145 kr. pr. time.

(For forældreorlov, som påbegyndes 1. juli 2017 eller senere, ydes "fuld løn" i stedet for "betaling").

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.

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

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 uger fra medarbejderens side varsles med 3 uger forud for orlovens påbegyndelse.

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 dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned-sættes betaling til medarbejderen tilsvarende. Hvis arbejdsgiveren ikke vil kunne oppebære refusion bortfalder betaling til medarbejderen. Såfremt dagpengesatsen ned-sættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde forældreorlov med betaling samtidig.

Anmærkning til stk. 3: Allerede eksisterende overenskomster, lokale aftaler og kutymer af enhver art, hvorved en arbejdsgiver har forpligtet sig til at udbetale løn under barsel/adoption bortfalder med virkning fra 28. februar 1998 medmindre disse ordninger stiller teknikeren bedre.

Stk. 4.

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til teknikere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør for en fuldtidsansat:

	Arbejdsgiverbidrag kr. pr. mdr.	Arbejdstagerbidrag kr. pr. mdr.	Samlet bidrag kr. pr. mdr.
1.7.2014	1.360,00	680,00	2.040,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Der er enighed om, at der er fuld modregningsadgang for eksisterende lokale aftaler, som indeholder ekstraordinære pensionsbidrag under henholdsvis barsels- og forældreorlov. Modregningsadgangen forudsætter, at pensionsbidragene mindst svarer til ovennævnte skala og at lokalaftalerne indsendes til organisationerne til godkendelse.

§ 19. Ansættelsesaftale

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

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

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Teknisk Landsforbund og DIO II.

Såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til teknikeren i overensstemmelse med lovens regler, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at teknikeren eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftligt krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Nye ansættelsesforhold: For nye ansættelsesforhold skal arbejdsgiveren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset.

Gamle ansættelsesforhold: Hvis ansættelsesforholdet er indgået før 1. juli 1993 og fortsætter derefter, skal arbejdsgiveren give teknikeren de relevante oplysninger senest 2 måneder efter, teknikeren har bedt om at få oplysningerne.

§ 20. Afskedigelse

Stk. 1.

Ved afskedigelse af en tekniker må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede, urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter reglerne herom i Hovedaftalen mellem LO og DA.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 21. Overenskomstmæssige arbejdskonflikter

Under overenskomstmæssige arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og arbejdere udfører teknikerne det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er teknikerne dog pligtige til at være behjælpelige med at redde disse værdier.

§ 22. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 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.

Stk. 4.

Beskyttelsen af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og meddelt DIO II.

Stk. 5.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Stk. 6.

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 § 25.

Stk. 7.

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 denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt denne opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

§ 23. Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel overfor for sin organisation som overfor virksomhedens ledelse at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et godt samarbejde på virksomheden.

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

Stk. 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.

Stk. 4.

Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst muligt gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 5.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

Stk. 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.

Stk. 7.

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

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

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

Stk. 8.

For møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Stk. 9.

En tekniker, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på 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. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden – DIO II og TL. Fondens bestyrelse fastsætter retningslinjer for tildeling ud fra ovenstående kriterier. Bestyrelsen kan i enighed til enhver tid ændre eller supplere sådanne retningslinjer.

Denne bestemmelse træder i kraft for tillidsrepræsentanter, som ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017.

§ 24. Afskedigelse af tillidsrepræsentanten

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en tekniker fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette berører ikke arbejdsgiverens ret til at foretage en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.

Stk. 3.

Organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

Stk. 4.

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.

Stk. 5.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Stk. 6.

En tekniker, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over teknikerens individuelle varsel, hvis teknikeren opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Bestemmelsen gælder for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

Anm. til stk. 6.:

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

§ 25. Regler for behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1.

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.

Stk. 2.

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingssmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingssøgningen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Stk. 3.

Opnås der ikke ved mæglingssmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, 2 udpeget fra hver side, samt en formand/opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes inden en måned efter mødet.

Stk. 4.

Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

Stk. 5. Sager om vikarbureauvikarer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, skal brugervirksomheden, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for vikarernes ansættelsesforhold.

§ 26. Kompetenceudvikling

Stk. 1.

Teknikerne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhederne og teknikernes udviklingsmuligheder.

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 teknikere efter to års anciennitet ret til uden fradrag i lønnen at deltage i indtil 14 dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et relevant uddannelsesbehov.

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

Stk. 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 retningslinier drøftet mellem ledelse og teknikere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af teknikere.

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

Stk. 3.

Selvvalgt uddannelse og Kompetenceudviklingsfond – DIO II og TL:

Den enkelte tekniker har ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a. for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen fra Kompetenceudviklingsfond – DIO II og TL, hvis teknikeren har 6 måneders anciennitet, eller
- b. for virksomheden, hvis teknikeren har 9 måneders anciennitet.

Virksomheden betaler kr. 520 pr. år pr. fuldtidsansat tekniker omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer, som Kompetenceudviklingsfond – DIO II og TL fastsætter. For deltidsansatte teknikere reduceres beløbet forholdsmæssigt.

Teknikere kan ansøge fonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt teknikeren helt eller delvist modtager løn.

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfond – DIO II og TL. Støtten ydes til deltagelse i uddannelse i fritiden i samme omfang og på samme vilkår som øvrige teknikere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Stk. 4.

Uddannelses- og samarbejdsfond – DIO II og TL

Parterne har aftalt, at virksomheden indbetaler følgende bidrag til ”Uddannelses- og samarbejdsfond – DIO II og TL”:

- 20 øre pr. præsteret arbejdstime pr. 1. marts 2017
- 25 øre pr. præsteret arbejdstime pr. 1. marts 2018

Stk. 5. Opsagte medarbejdere

- a. Teknikere, der har været ansat i virksomheden i mindst tre år og som afskediges på grund af virksomhedens forhold, f.eks. omstruktureringer, nedskæringer eller virksomhedslukning, er berettiget til at deltage i relevant kursus af højest to ugers varighed. Udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Såfremt kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse indenfor tre måneder efter fratrædelsen, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor teknikere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

- b. Herudover har teknikere, som afskediges af ovennævnte årsager (pkt. a), og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 26, stk. 3.

Stk. 6.

Såfremt en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

§ 27. DA/LO Oplysnings- og uddannelsesfond

Parterne er enige om, at bidraget til den af hovedorganisationerne (DA og LO) etablerede oplysnings- og uddannelsesfond er 42 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra første lønperiode efter 1. januar 2018 forhøjes beløbet til 45 øre.

§ 28. Pension

Stk. 1. Omfattede medarbejdere

Der er mellem overenskomstparterne indgået aftale om arbejdsmarkedspension.

Der er mellem parterne enighed om, at den mellem parterne etablerede obligatoriske pensionsordning omfatter de af overenskomsten mellem Teknisk Landsforbund og DIO II omfattede teknikere, der er fyldt 20 år, men ikke 65 år, og at arbejdsmarkedspensionsordningen placeres i Pension for Funktionærer (PFF).

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at denne pensionsordning finder anvendelse for de af overenskomsten omfattede teknikere, jf. stk. 5.

Stk. 2. Medarbejdere over 60 år

Teknikere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, skal ikke have oprettet en sådan. Til disse teknikere udbetales arbejdsgiverens pensionsbidrag sammen med ferietillæg, jf. Ferielovens § 23, eller i tilfælde af fratræden sammen med feriegodtgørelsen i henhold til Ferielovens § 23, stk. 6. Efter ønske fra teknikeren kan arbejdsgiverens pensionsbidrag i stedet indsættes på en eksisterende pensionsordning.

Stk. 3. Pensionsbidrag og beregningsgrundlag

Af den A-skattepligtige lønindkomst udgør bidraget minimum:

Arbejdsgiverbidrag	8,00 pct.
Arbejdstagerbidrag	4,00 pct.
Samlet bidrag	12,00 pct.

Bruttoløn

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.

Stk. 4

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

a.

Bidraget til ordningen herunder fordelingen mellem arbejdsgiver og tekniker skal mindst svare til det til enhver tid i overenskomsten aftalte.

b.

Ordningen kan indeholde krav om højst 2 måneders anciennitet inden for et overenskomstområde med arbejdsmarkedspension.

c.

Der kan tilsvarende PFF ved indtræden højst kræves afgivet en arbejdsdygtighedserklæring eller førtidspensionserklæring.

Teknikere der ikke kan afgive tilfredsstillende arbejdsdygtighedserklæring eller førtidspensionserklæring, eller som ansættes i fleks- eller skånejob, får pensionsordning uden invalidedækning og uden ret til præmiefritagelse.

d.

Det kvalitative indhold i ordningen, herunder ydelsesmønsteret, skal mindst svare til PFF, og omkostningerne må ikke afvige væsentligt fra de for PFF gældende.

e.

Tidligere godkendte ordninger skal opfylde ovennævnte kriterier.

Stk. 5 Firmapensionsordninger

Virksomheder som bliver omfattet af overenskomsten mellem TL og DIO II, og som har tiltrådt en anden pensionsordning for virksomhedens teknikere, kan fritages for at indtræde i PFF, såfremt de under stk. 4 litra a-d nævnte betingelser er opfyldt, eller såfremt den eksisterende pensionsordning tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

Virksomheder som er en del af en koncern, og som omfattes af overenskomsten mellem TL og DIO II, kan fritages for at indtræde i PFF, under de i ovennævnte afsnit 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. 4 litra a-d nævnte betingelser eller tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

Firmapensionsordninger der skal træde i stedet for PFF, kan træde i kraft 12 måneder efter godkendelse er meddelt fra TL.

Såfremt virksomheden indfører en firmapensionsordning jf. ovenfor, kan den enkelte tekniker skriftligt modsætte sig dette. Den enkelte teknikers stillingtagen herom, kan først finde sted efter godkendelse af firmapensionsordningen er meddelt fra TL.

Stk. 6 Elever

Elever er ikke omfattet af pensionsordningen, men elev/praktiktid tæller med i beregningen af anciennitet.

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

- Invalidepension på kr. 60.000,- årligt
- Invalidesum på kr. 100.000,-
- Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000,-
- Dødsfaldssum på kr. 300.000,-

Ordningen placeres i PFF eller i det af virksomheden i forvejen anvendte pensions- eller forsikringselskab.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af den af TL oprettede PFF eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Stk. 7 Seniorordning

I forbindelse med seniorordning kan det aftales, at pensionsbidraget konverteres til løn, se protokollat nr. 10 om seniorordning.

Stk. 8 Udvidet arbejdstid

Ved lokalaftale om udvidet arbejdstid kan det aftales, at pensionsbidraget konverteres til løn, se protokollat om udvidet arbejdstid.

§ 29. Samarbejde

Stk. 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.

Denne orientering og information skal gives på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra teknikere kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Information er nødvendig for, at teknikere 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 letforståeligt.

Såvel ledelse som teknikere er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige information.

Stk. 2.

Parterne er enige om at anbefale, at teknikerne, hvor dette er hensigtsmæssigt, får en plads i de udvalg, der nedsættes ifølge Samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

§ 30. Lokale aftaler

Overenskomstparterne er enige om, at hvor der er lokal enighed, kan der indgås lokale aftaler om fravigelse af §§ 7, 10, 11, 16, 17, 22, 23 og 29.

Lokale aftaler skal respektere den gældende relevante lovgivning.

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

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

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

Der kan i øvrigt indgås lokale aftaler om fravigelse af andre bestemmelser, dog under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse.

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

§ 31. Overenskomstens varighed

Overenskomsten er gældende fra 1. marts 2017.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2020. Opsigelsesfristen er 3 måneder med mindre andet er aftalt mellem organisationerne.

København, den 1. marts 2017

For Teknisk Landsforbund

Sign.: Poul Erik Tobiasen

Sign.: Lene Ertner

For DI Overenskomst II v/DI

Sign.: Stephan Gheysen

Sign.: Louise Siggaard Jensen

Nr. 1: Protokollat om mulighederne for modernisering af pensionsbestemmelserne

Parterne er enige om i overenskomstperioden at følge konsekvenserne af de ændringer, der er foretaget i pensionsbestemmelsen i Industriens Funktionæroverenskomst.

Såfremt disse ændringer måtte have betydning for pensionsbestemmelsen i denne overenskomst, er parterne indstillede på at optage drøftelser om eventuel tilpasning af denne.

Nr. 2: Protokollat om tele-/distance-/hjemmearbejde

Tele-/distance-/hjemmearbejde defineres som alt arbejde, der udføres uden for virksomheden, men som lige så godt kunne have været udført på virksomheden, og som ikke falder ind under overenskomstbestemmelser om ude/rejsearbejde. Der er således enighed om, at definitionen ikke er begrænset til arbejde, der udføres ved hjælp af informationsteknologiske hjælpemidler.

Det omtalte arbejde er omfattet af såvel overenskomsterne som gældende lovgivning.

Vilkårene for etablering af tele-/distance-/hjemmearbejde fastsættes ved skriftlig aftale mellem pågældende tekniker og virksomheden.

I tilfælde hvor teknikerens arbejdstid er fastsat af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, er overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, forskudt tid, overarbejde, m.v., herunder tillægsbetalinger, gældende.

Når teknikeren selv fastsætter arbejdstidens placering ydes ingen særskilte genebetalinger eller overarbejdsbetaling. For sådanne teknikere ydes dog genetillæg i henhold til gældende regler i konkrete tilfælde, hvor virksomheden beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt.

Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge teknikeren udgifter ved etablering og drift af tele-/distance-/hjemmearbejdspladsen.

Det kan ved lokalaftale bestemmes, at de for teknikerne gældende opsigelsesvarsler fraviges i forbindelse med overgang til tele-/distance-/hjemmearbejde og skift mellem denne arbejdsform og arbejde på virksomheden. Sådanne aftalte fravigelser fra opsigelsesvarsler bør tillige anføres i den enkelte teknikers ansættelsesaftale.

Parterne er enige om senest 1. februar 2006 at drøfte, i hvilket omfang der er behov for en særlig yderligere aftale om telearbejde, herunder om der skal ske implementering af rammeaftale om telearbejde indgået mellem UNICE og ETUC 23. maj 2002.

Nr. 3: Protokollat om velfærd på arbejdspladsen

Overenskomstparterne er enige om, at ved at fremme velfærd på den enkelte arbejdsplads, skabes der mulighed for en stadig forbedring af den enkelte virksomheds konkurrenceevne og samtidig sikres den enkelte tekniker et solidt, trygt og udviklende fundament for et godt arbejdsliv, som understøtter den enkeltes mulighed for en fornuftig sammenhæng mellem arbejds- og familieliv.

Nedenstående anbefalinger om velfærd tager højde for de særlige behov, som teknikerne i den enkelte virksomhed kan have, afhængig af livscyklus, arbejdsevne og særlige situationer, som den enkelte tekniker kan komme i.

Det er parternes opfattelse, at velfærd på arbejdspladsen fremmes bedst ved lokale virksomhedsnære aftaler på den enkelte virksomhed, tilpasset virksomhedens størrelse og driftsmæssige behov samt særlige branchemæssige forhold.

På virksomheder med et samarbejdsudvalg eller en valgt tillidsrepræsentant, finder parterne det naturligt, at samarbejdsudvalget eller tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen af principper for velfærd på virksomheden.

Parternes anbefalinger om velfærd danner den naturlige ramme for drøftelserne lokalt, jævnfør også Samarbejdsaftalens bestemmelser om udarbejdelse af principper for integration, om udarbejdelse af principper for seniorpolitik, dialog om fravær og forebyggelse af sygdom på arbejdspladsen.

I mindre virksomheder bør de samme principper for velfærd drøftes mellem teknikerne og virksomhedens ledelse.

Overenskomstparternes anbefalinger handler om:

- Det rummelige arbejdsmarked.
- Seniorer.
- Sygefravær og sundhed.
- Gravide.

Det rummelige arbejdsmarked

Overenskomstparterne er enige om, at det er vigtigt at tilstræbe en betydelig fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige, herunder også særligt udsatte grupper, sikres beskæftigelse igennem hele arbejdslivet uanset eventuelle grader af midlertidig eller permanent nedsat arbejdsevne, og derved gives muligheder for indgang til - og ikke mindst forbliven på - arbejdsmarkedet.

Ved udsatte grupper forstås blandt andet:

- Nuværende ansatte, der på grund af nedsat erhvervsevne har behov for et arbejde på særligt aftalte vilkår.
- Indvandrere og flygtninge, der har behov for integration i det danske samfund.
- Personer som i øvrigt er omfattet af lovgivningen om aktiv beskæftigelsesindsats o.l.
- Personer, der risikerer varig udstødning af arbejdsmarkedet.
- Handicappede.

Konkrete ansættelses/beskæftigelsesformer kan f.eks. være:

- Jobtræning
- Revalidering
- Ansættelse med løntilskud
- Fleksjob
- Skånejob
- Førtidspensionister i særlige jobs
- Andre former for beskæftigelse med støtteordninger f.eks. via virksomhedspraktik, personlig mentor og introduktion til ordinær beskæftigelse, anvendelse af den såkaldte trappemodel og anvendelse af reglerne om hjælpemidler og kroniske lidelser m.v.

Stillingerne skal i givet fald som hovedregel have beskæftigelsesfremmende effekt eller sikre, at nuværende ansatte bevarer beskæftigelsen i virksomheden.

Parterne er enige om, at der ikke i overenskomsten er bestemmelser, der forhindrer den enkelte virksomhed i at anvende støtteordninger stillet til rådighed af samfundet ud fra ønsket om at fremme mulighederne for beskæftigelse af ledige og erhvervs-hæmmede på arbejdsmarkedet.

Teknikere, nævnt i denne aftale, er omfattet af overenskomstens regler som øvrigt ansatte på virksomheden.

Seniorer

For at fremme anvendelsen af seniorers arbejdskraft, erfaring, viden og ressourcer til gavn for virksomheden og til gavn for den enkelte tekniker samt at fremme fortsat udvikling for begge parter, har overenskomstparterne følgende anbefalinger:

Målet med en seniorpolitik kan f.eks. være:

- At sikre fortsat udvikling for virksomhed og tekniker.
- At fremme arbejdsglæden for seniortechnikere.
- At synliggøre seniortechnikernes værdi til gavn for hele arbejdspladsen,
- At bidrage til at skabe nye holdninger til arbejdslivet og muligheder for den enkelte i livets forskellige faser,
- At sikre kontinuitet for tekniker og virksomhed,
- At give muligheder for fleksible jobordninger som led i et frivilligt, planlagt af-trapningsforløb og/eller fratrædelsesforløb,
- At arbejdslivet bliver et godt udgangspunkt for den videre tilværelse efter arbejdsophør.

Konkrete redskaber i seniorpolitikken, hvor der tages hensyn til både virksomhedens og teknikerens behov og ønsker kan f.eks. være:

- Fleksibilitet i arbejdets organisering.
- Omplacering,
- Retrætestillinger,
- Reduktion i arbejdstid,
- Konsulentopgaver/ad hoc opgaver m.m.

Parterne anbefaler, at virksomhedens og teknikerens ønsker og behov i seniorperioden løbende drøftes.

Aftaler om ændringer i arbejdsforholdene vil ikke være en hindring for teknikerens fortsatte muligheder for uddannelse efter overenskomstens bestemmelser herom.

Sygefravær og sundhed

Overenskomstparternes anbefalinger tager sigte på at nedbringe sygefravær og sikre teknikerens tilbagevenden til arbejdspladsen, herunder at mindske risikoen for varig udstødning af arbejdspladsen.

Årsagerne til sygefravær er ofte meget komplekse og kan relateres til forhold både på arbejdspladsen og udenfor arbejdspladsen. Overenskomstparterne anbefaler derfor, at man på den enkelte virksomhed får kortlagt mulige årsager til helt eller delvis sygefravær – og ud fra denne kortlægning søger sygefraværet nedbragt.

Parterne understreger i den forbindelse behovet for dialog mellem den sygemeldte og virksomheden om situationen på såvel kort som på langt sigt.

Parterne anbefaler derfor, at der på den enkelte virksomhed udarbejdes en sygefraværspolitik som et led i den almindelige personalepolitik.

Formålet med en sygefraværspolitik kan f.eks. være:

- At fokusere på mulighederne for nedbringelse af sygefravær samt herunder konkret at mindske sygefravær.
- At følge op på sygefravær.
- At sikre teknikerens tilknytning til virksomheden under sygefravær.
- At fremme hurtigst mulig tilbagevenden til virksomheden som delvist eller fuldt raskmeldt.

Konkrete redskaber kunne f.eks. være:

- Procedure for sygemeldinger.
- Procedure for opfølgning på sygemeldinger.
- Analyse af fraværsårsager.
- Sygefraværssamtaler.
- Rundbordssamtaler m.v.
- Anvendelse af delvis syge- / raskmelding.
- At give plads til teknikere med kroniske lidelser, f.eks. ved anvendelse af såkaldte § 56-aftaler.

For at fremme helhedsindsatsen, anbefaler parterne, at sikkerhedsorganisationen anvendes til drøftelse af mulige arbejdsmiljørelaterede årsager til sygefravær for at forebygge fremtidige fravær.

Endelig anbefaler parterne, at der tages initiativer, der kan medvirke til at forebygge sygefravær og sikre teknikerens sundhedstilstand. Tiltagene bør målrettes de enkelte medarbejdergrupper og de enkelte brancher.

Gravide

Parterne anbefaler, at flest mulige tilbydes beskæftigelse, uanset eventuelle grader af nedsat erhvervsevne i forbindelse med graviditet.

Formålet hermed er, at:

- Undgå unødige fraværsmeldinger i forbindelse med graviditet og dermed sikre fortsat beskæftigelse indtil graviditetsorlovens start
- Fremme beskæftigelse af gravide evt. gennem anvendelse af mulighedserklæringer.
- Fremme muligheder for omplacering i graviditetsperioden eller i dele heraf med henblik på at undgå fraværs- eller sygemeldinger.
- At skabe holdninger hos alle teknikere, der sikrer gravide muligheder for arbejde og fravær.

Parterne er enige om at anbefale, at sikkerhedsorganisationen inddrages i drøftelser om gravidets tilstedeværelse på arbejdspladsen i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Nr. 4: Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde

Implementering af Rådets Direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

AHTS og Teknisk Landsforbund har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

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

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- At skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde,
- 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 arbejdsgiveren og arbejdstageren.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle teknikere, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i den mellem parterne indgåede kollektive overenskomst.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

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.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat af den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

§ 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 gælder på nærværende aftales område.

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

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jfr. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jfr. § 4, er parterne enige om følgende:

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

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren 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 teknikere om overførsel fra fuldtids- til deltidsansatte, der bliver ledig i virksomheden.
- b) Anmodninger fra teknikere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis mulighederne opstår.
- c) Tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden.
- d) Foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for teknikere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.
- e) Tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer teknikere.

§ 6. Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jfr. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2001. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelser af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, 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.

København, den 6. september 2000

AHTS
Sign.: Mette Kondrup Jensen

Teknisk Landforbund
Sign.: Jens Larsen

Nr. 5: Protokollat 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 teknikere under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for teknikere at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning af 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 DIO II medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske teknikere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Nr. 6: Protokollat om tiltrædelse af et ligelønsnævn

Såfremt der i overenskomstperioden opstår mulighed for at parterne kan lade ligelønsvister omfatte af det ligelønsnævn, der er oprettet mellem Dansk Industri og CO-industri, eller et tilsvarende nævn, er parterne enige om at indlede drøftelser vedrørende tiltrædelse af et sådant nævn.

Nr. 7: Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

”§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i

forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

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

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

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

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

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb.

stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

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

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

stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.”

§ 6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på 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 12. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI

Sign.: Thomas Nielsen

Sign.: Maj Svolgaard

For Teknisk Landsforbund

Sign.: Poul Erik Tobiasen

Sign.: Dorthe Hindborg

Nr. 8: Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Natperioden

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed. Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00. Træffes der ikke aftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00

Natarbejder

En medarbejder, der inden for natperioden:

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

Hyppighed

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

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

Hvem forestår helbreds kontrollen

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

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

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

København, den 12. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI

Sign.: Thomas Nielsen

Sign.: Maj Svolgaard

For Teknisk Landsforbund

Sign.: Poul Erik Tobiasen

Sign.: Dorthe Hindborg

Nr. 9: Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at virksomhederne med frigørende virkning afleverer feriekort 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 aftale med den enkelte medarbejder at den elektroniske løsning ikke anvendes.

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

Nr. 10: Protokollat om seniorordning

Teknikeren kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for teknikeren.

I seniorordningen kan teknikeren vælge at anvende indbetalingen til særlig opsparing, jf. § 5, til finansiering af seniorfridage.

Såfremt teknikeren ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 28, stk. 7. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på teknikerens særlige opsparing.

Teknikeren og virksomheden kan aftale, at teknikeren fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 17, stk. 2, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres den særlige opsparing, jf. § 5, med et beløb svarende til $1/25$ af månedslønnen pr. dag, jf. § 6, stk. 1.

Medmindre andet aftales, skal teknikeren senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt teknikeren ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, teknikeren ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal teknikeren give besked om, hvor mange senior-fridage teknikeren ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for teknikeren og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Teknikeren kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori teknikeren er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 17, stk. 2.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen, jf. § 28, stk. 7.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Anm.:

Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at teknikere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017/2018.

Nr. 11: Protokollat om lønudbetaling ved udvidet arbejdstid

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter § 30 endvidere aftales mellem virksomheden og den enkelte tekniker, at pensionsbidrag, jf. § 28, bidrag til særlig opsparing, jf. § 5 samt ferietillægget jf. Ferieloven, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 10, stk. 1 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 10, stk. 5 eller overarbejde efter § 11 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

AFTALE OM FERIEOVERFØRSEL

Arbejdsgiver

Medarbejder

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal den afholdes. Feriedage, som teknikeren er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20____.

2.2 Det er aftalt, at den overførte ferie skal afholdes i følgende periode(r):

Fra og med den __/__20__ til og med den __/__ 20__.

Fra og med den __/__20__ til og med den __/__ 20__.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 30. september efter ferieårets udløb.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden den 30. september efter ferieårets udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

BILAG B

Eksempler på overførsel af feriedage

År 0

Medarbejder har 25 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage i ferieår 0. Medarbejder overfører max. 5 feriedage til år 1.

År 1

Medarbejder har 25 feriedage + 5 overførte feriedage fra år 0, i alt 30 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage. Medarbejder har 10 feriedage til gode, som "overføres" til år 2.

År 2

Medarbejder har 25 feriedage + 10 feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 0. Medarbejder har herefter igen 10 feriedage ekstra, som kan holdes i år 3.

År 3

Medarbejder har 25 feriedage + 10 overførte feriedage, i alt 35 feriedage. Medarbejder holder 20 feriedage af de 25 feriedage. Derudover skal medarbejder holde 5 feriedage "overført" fra år 1. Medarbejder har herefter 10 feriedage ekstra, som enten kan holdes i år 3 eller overføres til år 4 osv.

BILAG C

Uddannelsesbetegnelser i overenskomstens § 1

Parterne har opdateret følgende uddannelsesbetegnelser:

Overenskomst for Tekniske Funktionærer 2012-2014

Eksisterende betegnelse*

Ny betegnelse

§ 1 stk. 1:

Teknisk assistent
Teknisk tegner
Maskintekniker

Teknisk designer
Teknisk designer
Produktionsteknolog

Overenskomst for Tekniske Funktionærer 2014-2017

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

Bilag D:

Professionsbachelor i e-koncept-
udvikling

Professionsbachelor i digital
konceptudvikling

Den 3-årige kunsthåndværker-
uddannelse

Kunsthåndværker, bach.

** Anm.: De anførte betegnelser svarer til de betegnelser, der anvendes i de relevante uddannelsesbekendtgørelser. I visse tilfælde kan der være tilføjet uddannelsens kaldenavn fra UddannelsesGuiden på www.ug.dk.*

BILAG D

Øversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på det tekniske område

Overbygningssuddannelser (professionsbachelor), der forudsætter en erhvervsakademiuddannelse, og professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)
Professionsbachelor i design og business
Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Professionsbachelor i laboratorie-, fødevarer- og procesteknologi
Professionsbachelor i produktudvikling og teknisk integration
Professionsbachelor i teknisk manager offshore
Professionsbachelor i softwareudvikling
Professionsbachelor i webudvikling
Professionsbachelor i eksport og teknologi (Export and Technology Management)
Professionsbachelor i grafisk kommunikation
Professionsbachelor i katastrofe- og risikomanager
Professionsbachelor i animation
Professionsbachelor i mejeriteknologi
Professionsbachelor i textildesign/håndværk og formidling
Professionsbachelor i smykker, teknologi og business
Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation
Professionsbachelor i visuel kommunikation

Diplomuddannelser
Bioteknologi, procesteknologi og kemi
Energi og miljø
Projektledelse
Stærkstrømsteknologi
Vedligehold

Øvrige uddannelser
Kunsthåndværker, bach.
Designer, bach.

TEKNISKE FUNKTIONÆRER

OVERENSKOMST

2017 – 2020

DI – Dansk Industri

H. C. Andersens Boulevard 18
1787 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Teknisk Landsforbund

Forbunds kontor og Sekretariat for a-kasse
Nørre Voldsgade 12
1358 København K
Tlf. 3343 6500
tl.dk



**Teknisk
Landsforbund**

...specielt for kreative specialister