

# Overenskomst 2014 - 2017

mellem

## Radisson Blu Falconer Hotel og Kongrescenter A/S

(herefter virksomheden)

og

## TL-København

(herefter afdelingen)

### **§ 1 - Anvendelsesområde**

Nærværende overenskomst omfatter de ved Radisson Blu Falconer Hotel og Kongrescenter A/S ansatte sceneteknikere.

### **§ 2 – Ansættelse**

Stk. 1. Ved ansættelsen har medarbejderne krav på et ansættelsesbevis, jf. Lov om ansættelsesbeviser, hvortil henvises. Løst ansatte, jf. nedenfor, er ligeledes omfattet heraf, såfremt lovens beskæftigelseskrav er opfyldt.

Stk. 2. Medarbejdere, der er midlertidigt beskæftiget, som afløser under ferie, sygdom, spidsbelastninger eller til anden beskæftigelse under 4 måneders varighed, er at betragte som løst ansatte.

### **§ 3 - Lønninger**

Stk. 1. Lønnen til fastansatte udgør:

	<u>Pr. måned:</u>	<u>Pr. time:</u>
Pr. 1. marts 2014	kr. 30.404,98	kr. 189,64
Pr. 1. marts 2015	kr. 30.765,72	kr. 191,89
Pr. 1. marts 2016	kr. 31.150,52	kr. 194,29

Stk. 2. Løn, tillæg, jf. § 3 og 4, samt kompensation for overarbejde, jf. § 7, udbetales månedsvis bagud og står til rådighed for medarbejderen ultimo måneden.

Stk. 3. Lønnen til løst ansatte udgør:

	<u>Pr. time</u>
Pr. 1. marts 2014	kr. 169,62
Pr. 1. marts 2015	kr. 171,87
Pr. 1. marts 2016	kr. 174,27

Stk. 4. Til alle medarbejdere ydes et generelt tillæg på:

	<u>Pr. time</u>	<u>Pr. måned</u>
Pr. 1. marts 2010	kr. 4,95	kr. 793,63

#### **§ 4 - Forskudt arbejdstid**

Stk. 1. Der betales nedenstående tillæg for arbejde i de nævnte tidsrum.

##### **Pr. 1. marts 2014**

På hverdage mellem kl. 18.00 og 07.00 ydes et tillæg pr. time på kr. 34,91

På lørdage, søndage og helligdage ydes et tillæg på pr. time på kr. 60,83

##### **Pr. 1. marts 2015**

På hverdage mellem kl. 18.00 og 07.00 ydes et tillæg pr. time på kr. 35,47

På lørdage, søndage og helligdage ydes et tillæg på pr. time på kr. 61,80

##### **Pr. 1. marts 2016**

På hverdage mellem kl. 18.00 og 07.00 ydes et tillæg pr. time på kr. 36,07

På lørdage, søndage og helligdage ydes et tillæg på pr. time på kr. 62,85

Stk. 2. For arbejde nytårsaften mellem kl. 15.00 og kl. 00.00 betales et tillæg på 100 % af timelønnen.

#### **§ 5 - Arbejdstid**

Stk. 1. Den daglige effektive arbejdstid udgør 7,4 timer. Arbejdstiden skal fremgå af arbejdsplanen med angivelse af arbejdstidens begyndelse for hver enkelt medarbejder.

Stk. 2. Løst ansatte kan indkaldes til arbejde til normal timeløn 7,4 timer pr. dag.

Stk. 3. Medarbejdere kan ikke indkaldes til arbejde mindre end 5 timer pr. vagt. Den daglige arbejdstid tillægges en spisepause på ½ time, der betales af medarbejderen. Er medarbejderen forhindret i at afholde sin spisepause, kompenseres dette med løn for ½ time.

Stk. 4. Parterne har aftalt, at arbejdstiden undtagelsesvist og kun i henhold til skriftlig aftale med tillidsrepræsentanten, alternativt afdelingen kan arbejdstiden tilrettelægges, således at hviletiden i hvert døgn regnet fra arbejdstidens begyndelse kan nedsættes fra 11 timer til 8 timer, dog maksimalt 2 gange i en 14-dagesperiode.

Stk. 5. Såfremt en medarbejder p.g.a. hviletidsreglerne i forlængelse af natarbejde kommer i underskud af timer regnet i en hel turnusperiode, skal forholdet vurderes af ledelsen og

tillidsrepræsentanten ved afslutning af perioden. Kan de manglende timer ikke placeres i perioden, skal timerne kompenseres medarbejderen ved godskrivning af afspadseringskontoen.

## **§ 6 – Arbejdsplan**

Stk. 1. Arbejdsplanen angiver turnusperioderne, som omfatter mindst 2 uger. Den daglige effektive arbejdstid kan maksimalt planlægges til 7,4 timer. Der kan maksimalt i en enkelt uge planlægges en arbejdstid på 44,4 timer (6 dage med 7,4 timer pr. dag) dog ikke i 2 på hinanden følgende uger, jf. § 9, stk. 1.

Stk. 2. Arbejdsplanen lægges i videst mulig udstrækning i samråd med tillidsrepræsentanten eller medarbejderne. Arbejdsplanen skal foreligge senest 10 dage før ikrafttræden, og skal omfatte mindst 2 uger. Arbejdsplanen kan ændres med 5 dages varsel, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten. Indtil 3 dage før en vagt, kan vagten dog udvides, indskrænkes eller flyttes med maksimalt 2 timer.

Stk. 3. Løst ansattes arbejdstid kan ændres uden varsel, dog kan der ikke på en arbejdsdag hjemsendes uden lønkompensation for det antal timer, som medarbejderen oprindeligt var planlagt til at arbejde.

Stk. 4. Det skal tillige fremgå, hvilken fastansat medarbejder, der er ansvarlig for løst ansattes arbejde.

## **§ 7 – Overarbejde**

Stk. 1. Beordret arbejde udover det på vagtplanen påførte arbejde, jf. § 6, stk. 1, samt arbejde udover 74 timer for en 2 ugers periode betragtes som overarbejde, medmindre arbejdet opstår som følge af vagtbytte medarbejderne imellem eller som frivillig vagtflytning aftalt med virksomheden.

Den hidtidige praksis om aftalt overarbejde fortsætter uændret.

Stk. 2. Såfremt medarbejderen med virksomhedens godkendelse ønsker at bytte eller flytte vagter, skal dette registreres skriftligt. Får medarbejderen underskud eller overskud af timer som følge af vagtbyttet/-flyttet, aflønnes det faktisk arbejdede antal timer med almindelig timeløn.

Stk. 3. Overarbejde opgøres pr. påbegyndt halve time og kompenseres med et tillæg på 50 % for de første 2 timer pr. dag, og derefter 100 % af den personlige løn. Dog oppebæres der altid 100 % for 11. arbejdstime.

Stk. 4. Overarbejde skal fortrinsvist afspadseres, hvilket tilrettelægges lokalt. 50 % timer afvikles med 1,5 time og 100 % timer afvikles med 2 timer. Afspadserede timer fratrækkes medarbejderens afspadseringskonto.

Stk. 5. Virksomheden kan med et varsel på 3 måneder, nedsætte eller nulstille medarbejderens afspadseringskonto ved udbetaling af tilgodehavende timer. Medarbejderen kan inden den 15. i en måned forlange tilgodehavende timer udbetalt sammen med lønudbetalingen jf. § 3, stk. 2.

## **§ 8 – Særlig opsparing**

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten, opsparer 1,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg. Beløbet forhøjes pr. 1. marts 2014 til 1,3 %, pr. 1. marts 2015 til 1,7 % og pr. 1. marts 2016 til 2,0 %.

Stk. 2. Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Stk. 3. Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at virksomheden løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

## **§ 9 – Fridage**

Stk. 1. Såfremt det driftsmæssigt er muligt, skal medarbejderen have 2 ugentlige fridage, der minimum hver anden uge skal placeres i sammenhæng. I de uger, hvor der ikke kan placeres 2 fridage, har medarbejderen 1 fridag til gode, og timerne tilskrives afspadseringskontoen.

Stk. 2. Flyttes en planlagt fridag, skal dette varsles med 5 dage, og medarbejderen kompenseres pr. 1. marts 2014 med kr. 77,96, pr. 1. marts 2015 med kr. 79,21 og pr. 1. marts 2016 med kr. 80,56 pr. gang. Erstatningsfridagen skal placeres senest 1 måned efter flytningen.

Stk. 3. Inddrages en planlagt fridag, kompenseres medarbejderen med overtid jf. § 7.

## **§ 10 - Fridage med fuld løn**

Medarbejderen er berettiget til frihed med fuld løn på søgnehelligdage, 1. maj og Grundlovsdag.

For arbejde på ovennævnte dage ydes tillæg i henhold til § 4 for arbejde i weekender samt helligdage.

## **§ 11 – Feriefridage**

Stk. 1. Fastansatte medarbejdere med 6 måneders anciennitet i virksomheden er berettiget til i alt 5 feriefridage pr. ferieår. Feriedagene placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieåret. For fuldtidsansatte regnes 1 feriefridag som 7,4 timer og deltidsansatte ydes frihed i forhold til det antal timer, som vedkommende gennemsnitligt er beskæftiget indenfor en periode på 13 uger forud for feriefridagens afholdelse, dog maksimalt det samme antal timer som en fuldtidsansat medarbejder. Ved afvikling af feriefridage opgøres timerne i forhold til de på vagtplanen påførte timer.

Stk. 3. Feriefriidagene betales med fuld løn.

Stk. 4. Holdes feriefriidagene ikke inden ferieårets udløb, betales medarbejderen en kompensation svarende til fuld løn pr. uafholdt dag, eller overføres de til afspadseringskontoen med 7,4 timer pr, ikke afholdt feriefriidag.

Stk. 5. Ved fratræden udbetales til fastansatte medarbejdere kompensation svarende til 2,25 % af den fulde månedsløn, jf. § 3, medmindre feriefriidagene er afholdt.

Stk. 6. Der kan uanset jobskifte kun afholdes 5 feriefriidage i hvert ferieår.

## **§ 12 – Ferie**

Stk. 1. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

### **Overførsel af ferie**

Stk. 2. Virksomheden og medarbejderen kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår.

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

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

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

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

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

Hvis en medarbejder på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og virksomheden indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

### **Fagretlig behandling**

Tvistigheder vedrørende de i nærværende stk. indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system efter reglerne i § 22.

## **§ 13 – Sygdom**

Stk. 1. Fastansatte medarbejderne ydes fuld løn under sygdom, jf. Funktionærlovens § 5. Sygelønnen opgøres i forhold til en gennemsnitlig dagsnorm på 7,4 timer.

Løst ansatte oppebærer sygedagpenge i henhold til reglerne i Sygedagpengeloven.

Stk. 2. Funktionærlovens § 5, stk. 2 vedrørende 120-dages reglen finder anvendelse for de af overenskomstens omfattede fastansatte medarbejdere. Herved kan virksomheden opsige medarbejderen med forkortet varsel på 1 måned, såfremt den pågældende har været fraværende på grund af sygdom i 120 dage med løn fra virksomheden indenfor 12 på hinanden følgende måneder.

Stk. 3. En medarbejder kan ikke opsiges under fravær som følge af tilskadekomst på arbejdspladsen.

## **§ 14 – Barsel**

Stk. 1. Til fastansatte kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, betaler virksomheden løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov). Til adoptanter, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov). Ved adoption skal anciennitetskravet være opfyldt ved modtagelse af barnet.

Stk. 2. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 3. Under samme betingelser betales der i indtil 2 ugers løn under "fædreorlov".

Stk. 4 Virksomheden yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 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.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 140 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.

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

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Hvis virksomheden ikke vil kunne oppebære refusion, bortfalder betalingen til medarbejderen.

Stk. 5. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

	Virksomhedens bidrag kr. pr. time/ <u>kr. pr. måned</u>	Medarbejderens bidrag kr. pr. time/ <u>kr. pr. måned</u>	Samlet bidrag kr. pr. time/ <u>kr. pr. måned</u>
Pr. 1. juli 2014:	8,50 / 1.360,00	4,25 / 680,00	12,75 / 2040,00

For medarbejdere, der påbegynder forældreorloven inden 1. juli 2014 er satserne:

	7,00 / 1.120,00	3,50 / 560,00	10,50 / 1.680,00
--	-----------------	---------------	------------------

### **§ 15 – Barnets 1. sygedag**

Stk. 1. Der ydes frihed med fuld løn, når dette er nødvendigt til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af forældrene og alene barnets 1. sygedag.

### **§ 16 – Barns hospitalsindlæggelse**

Stk. 1. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

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

Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Stk. 2. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

### **§ 17 – Opsigelse**

Stk. 1. For så vidt angår behandling af sager vedrørende afskedigelse af medarbejdere, henvises til Hovedaftalen mellem LO og DA og Funktionærlovens bestemmelser. Der gælder ingen opsigelsesregler for løst ansatte.

Stk. 2. Er der med en løst ansat indgået aftale om midlertidig ansættelse indtil 4 måneders varighed, er ansættelsesforholdet i denne periode uopsigeligt, medmindre der foreligger misligholdelse.

Løst ansatte skal iagttage 1 uges opsigelsesvarsel overfor virksomheden.

Stk. 3. Det påhviler virksomheden skriftligt at meddele enhver opsigelse af en medarbejder med angivelse af begrundelse for opsigelsen, såfremt den pågældende har mere end 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden. Der gives samtidig meddelelse til afdelingen med kopi af opsigelsen.

## **§ 18 – Pension**

### **Kapitalpension**

Stk. 1. Til medarbejdere ansat før den 1. april 2001 og med mindst 5 års anciennitet betaler virksomheden 3,8 % af den personlige løn til en kapitalpension.

### **Arbejdsmarkedspension**

Stk. 2. Medarbejdere med sammenlagt 12 måneders anciennitet indenfor de forudgående 5 år er omfattet af pensionsordningen fra det fyldte 20 år. Anciennitetskravet bortfalder for medarbejdere, der ved ansættelsen er omfattet af en arbejdsmarkedspension baseret på en kollektiv overenskomst.

Stk. 3. Der ydes pensionsbidrag af den personlige løn til medarbejdere omfattet af stk. 2 som følger:

Virksomhedens bidrag udgør 8,0 % og medarbejderens bidrag udgør 4,0 %. Det samlede bidrag udgør i alt 12,0 %.

Stk. 4. Virksomheden indbetaler det samlede bidrag til PFA Pension.

Stk. 5. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.



## **§ 19 – Seniorordning**

Stk. 1. Virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

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

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefri dage, jf. § 11, stk.4, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med seniorordningen. Denne ordning forudsætter, at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs.

## **§ 20 – Uddannelse**

Stk. 1. Der ydes ret til efteruddannelseskurser indenfor fagets område uden løntab for medarbejderen.

### **Selvvalgt uddannelse**

Stk. 2. Medarbejderne gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelig grundlæggende læse- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. side 14, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

Stk. 3. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 % af sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundne hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for LO/DA-overenskomsternes dækningsområde.

Stk. 4. Midlerne til kompetenceudvikling administreres af virksomheden.

Stk. 5. Virksomheden betaler kr. 840 pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklings- og samarbejdsfond". For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

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

Stk. 6. En af overenskomsten omfattet medarbejder, der har været ansat i virksomheden i en periode af mindst 3 år, og som uden egen skyld afskediges, er berettiget til at deltage i et omskolings- eller efteruddannelseskursus udvalgt i samråd med jobcentret. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af virksomheden, i det omfang udgiften ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt en sådan kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til at deltage i et sådant kursus inden for 3 måneder efter fratrædelsen, hvis vedkommende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra virksomheden eller fra det offentlige.

## **§ 21 Frihed til vejledning ved afskedigelse**

Medarbejdere, som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 time 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.

## **§ 22 Tillidsrepræsentant**

Stk. 1. Reglerne om tillidsrepræsentanter i § 12 i hoteloverenskomsten mellem HORESTA Arbejdsgiver og 3F følges. Dog kan der vælges en tillidsrepræsentant, såfremt der er beskæftiget mere end 4 medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst. Opsigelsesvarslerne i § 17 følges.

Stk. 2. Der ydes ikke vederlag til tillidsrepræsentanten.

## **§ 23 - Mæglingsregler**

Stk. 1. I tilfælde af påstået brud på overenskomsten skal der, inden klagen indbringes for Arbejdsretten, søges enighed lokalt. Tillidsrepræsentanten og ledelsen skal forsøge at opnå enighed. Lykkes dette ikke skal parterne respektive organisationerne inddrages.

Stk. 2. Arbejdsstandsning kan ikke iværksættes, så længe overenskomsten er gældende, medmindre der er hjemmel hertil i Norm for behandling af faglig strid.

Stk. 3. Ved varsling af lovlig arbejdsstandsning gælder følgende bestemmelser: Ingen arbejdsstandsning kan lovligt iværksættes, medmindre det er vedtaget af Forbundets kompetente forsamling og er varslet i overensstemmelse med nedenstående regler:

Stk. 4. Den modstående part skal tilkendegive, at denne agter at forelægge et kompetent organ forslag om arbejdsstandsning ved særligt og anbefales skrivelse senest 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat. Der skal på samme måde gives den modstående part meddelelse om det kompetente organs beslutning senest 7 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat.

Stk. 5. Enhver uenighed om forståelse af en kollektiv overenskomst kan af begge parter søges bilagt ved mægling, evt. voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der skal holdes uden unødigt ophold efter begæring herom. Opnås der ikke ved dette mæglingsmøde enighed, kan sagen af begge parter henvises til afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af virksomheden og 2 af afdelingen, dertil kommer en opmand, som udpeges af Arbejdsrettens formand efter indstilling fra voldgiftsrettens medlemmer.

## **§ 24 - Ikrafttræden**

Stk. 1. Nærværende overenskomst træder i kraft den 1. marts 2014 og kan opsiges med 3 måneders varsel til overenskomstens udløb den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2017.

København, den xx 2014

For Radisson Blu Falconer Hotel og Kongrescenter A/S:

---

For Teknisk Landsforbund:

---

## **Aftale om kompetenceudviklings- og samarbejdsfond mellem Radisson Blu Falconer Hotel og Kongrescenter A/S og Teknisk Landsforbund**

Mellem Radisson Blu Falconer Hotel og Kongrescenter A/S og Teknisk Landsforbund etableres der 1. marts 2012 en kompetenceudviklings- og samarbejdsfond for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

De nærmere retningslinjer for fondens virksomhed aftales mellem overenskomstens parter.

København, den 1. juni 2013

For Radisson Blu Falconer Hotel & Kongrescenter A/S:

---

For Teknisk Landsforbund:

---