

O V E R E N S K O M S T 2017

mellem

A R B E J D S G I V E R N E

og

T E K N I S K L A N D S F O R B U N D

| | |
|--|----|
| § 1. Overenskomstens område..... | 2 |
| § 2. Organisationsforhold | 2 |
| § 3. Arbejdstid | 2 |
| § 4. Lønbestemmelse..... | 3 |
| § 5. Pension | 4 |
| § 6. Elevløbninger | 6 |
| § 7. Overarbejde..... | 6 |
| § 8. Timelønsfaktoren | 8 |
| § 9. Deltidsbeskæftigelse | 8 |
| § 10. Seniorordning | 9 |
| § 11. Beregning af løn for brudte måneder | 10 |
| § 12. Elektroniske dokumenter..... | 10 |
| § 13. Lønssystemer..... | 10 |
| § 14. Sociale ansættelser | 10 |
| § 15. Funktionærlov | 11 |
| § 16. Ferie og feriefri dage | 11 |
| § 17. Fritvalgskonto..... | 12 |
| § 18. Barsel, børns sygdom/indlæggelse og børneomsorgsdage | 12 |
| § 19. Ansættelsesbeviser | 14 |
| § 20. Afskedigelse | 15 |
| § 21. Valg af tillidsrepræsentanter..... | 17 |
| § 22. Talsrepræsentanter | 18 |
| § 23. Tillidsrepræsentantens opgave..... | 18 |
| § 24. Afskedigelse af tillidsrepræsentant | 19 |
| § 25. Uddannelse | 20 |
| § 26. Samarbejde..... | 23 |
| § 27. Regler for behandling af uoverensstemmelser..... | 23 |
| § 28. Konfliktregler..... | 27 |
| § 29. Lokalaftaler | 28 |
| § 30. Nyoptagne virksomheder | 29 |
| § 31. Overenskomstens varighed | 30 |
| Nr. 1 - Protokollat vedrørende udviklings- og uddannelsesordning mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund..... | 31 |
| Nr. 2 - Protokollat om AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-området | 33 |
| Nr. 3 - Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i Arbejdsgivernes virksomheder | 36 |
| Nr. 4 - Protokollat vedrørende elever | 38 |
| Nr. 5 - Protokollat om mulig partsadministration af VEU-godtgørelse | 40 |
| Nr. 6 - Protokollat vedr. pensionsordning | 41 |
| Nr. 7 - Protokollat om vikarer | 43 |
| Nr. 8 - Protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere | 44 |
| Nr. 9 - Protokollat om tele-/distance-/hjemmearbejde | 45 |
| Nr. 10 - Protokollat om offshore. Protokollat om retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme..... | 46 |
| Nr. 11 - Protokollat om EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold | 49 |
| Nr. 12 - Protokollat om forebyggelse af stressrelaterede og andre arbejdsbetingede sygdomme | 50 |
| Nr.13 - Protokollat om ligelønsreglerne | 51 |
| Nr.14 - Protokollat om Låsesmede Foreningen..... | 52 |
| Ansættelsesaftale | 53 |

§ 1. Overenskomstens område

1.

Overenskomsten omfatter tekniske funktionærer, i det følgende kaldet teknikere, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse herunder teknisk EDB-arbejde, som typisk udføres af personer, der har en grundlæggende teknikeruddannelse, eller en uddannelse på KVU- eller MVU-niveau, herunder uddannelser på konstruktør/bachelorniveau.

Det vil sige teknisk betonet arbejde indenfor projektering, udvikling, konstruktion, design, planlægning, projektledelse og styring, som almindeligvis forudsætter en design-/tekniker-/teknolog/installatøruddannelse, herunder uddannelser på konstruktør-/bachelorniveau.

Disse uddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende uddannelser, som beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem håndværksmæssige, erhvervsfaglige grunduddannelser på den ene side og ingeniøruddannelser på den anden side.

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 Arbejdsgiverne, indgået overenskomst, erstattes denne af nærværende overenskomst, når pågældende overenskomst ifølge sit eget indhold udløber. Indeholder den forud for indmeldelsen gældende overenskomst ingen opsigelsesregler, kan begge parter med 6 måneders varsel til en 1. i en måned kræve, at nærværende overenskomst alene er gældende.

§ 2. Organisationsforhold

Såfremt Teknisk Landsforbund begærer forhandling, skal forbundet oplyse Arbejdsgiverne om, for hvilke funktionærer, der i den 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.

Såfremt der mellem parterne er uenighed om, hvorvidt overenskomsten omfatter de pågældende personer, kan spørgsmålet gøres til genstand for en drøftelse mellem parterne, jf. overenskomstens § 27.

§ 3. Arbejdstid

1.

Den normale ugentlige effektive arbejdstid fastlægges pr. uge, måned, eller år på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge. Varierende ugentlig arbejdstid lægges i henhold til stk. 5.

2.

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

3.

Den enkelte fuldtidsbeskæftigede teknikers ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i

holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale. Aftale herom skal indgås inden det pågældende arbejde påbegyndes. Det skal af ansættelseskontrakten fremgå, hvad lønnen dækker.

4.

Der kan lokalt aftales flekstid. En flekstidsaftale skal indeholde bestemmelser med angivelse af klokkeslæt for normal daglig arbejdstid, fikstid og flekstid. Aftalen skal endvidere indeholde interval for arbejdstidens opgørelse samt regler for, hvordan over- og underskydende timer skal afvikles.

5.

a) Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige teknikere eller grupper af teknikere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

b) De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

c) Det er en forudsætning for at kunne anvende nærværende bestemmelse, at aftalen er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsterne gældende regler. På virksomheder uden TL tillidsrepræsentant varetages tillidsrepræsentantens opgaver vedr. varierende ugentlig arbejdstid af den lokale TL afdeling.

d) Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte tekniker eller grupper af medarbejdere, jf. dog pkt. b og c.

e) Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte tekniker. Der kan aftales lønmæssig opsparring til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

f) Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet, kan der for en periode etableres en lønudjævning.

g) Overarbejde eller forskudt arbejdstid i forbindelse med den varierende daglige arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 3, stk. 3 og § 7.

h) Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

i) Ved opsigelser, hvor man i opsigelsesperioden ikke kan nå at afvikle/indhente manglende eller overskydende timer, foretages lønregulering i form af udligning til 37 ugentlige timer, evt. med betaling i henhold til § 3, stk. 3 og § 7.

§ 4. Lønbestemmelse

1.

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og

dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

2.

Vurdering og eventuel regulering af teknikernes lønforhold sker en gang om året. Såfremt teknikernes arbejdsforhold ændres, er teknikerne berettiget til vurdering og evt. regulering af lønnen i forbindelse hermed.

3.

En af overenskomsten omfattet tekniker er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt teknikerenes løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Teknisk Landsforbund berettiget til at kræve en forhandling med Arbejdsgiverne på virksomheden.

4.

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 27 i tilfælde, hvor misforhold, som helhed taget, skønnes at være til stede. Ved vurderingen af, hvorvidt der foreligger misforhold, skal der ikke i alle tilfælde refereres til samtlige funktionærer, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten. Der kan dog ikke føres voldgift om lønforhold for en enkelt person.

§ 5. Pension

Der er mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund etableret en pensionsordning for de af overenskomsten omfattende teknikere på følgende vilkår:

1.

Pensionsordningen ved navn Pension For Funktionærer, er placeret i PFA (PFF).

Bidraget til pensionsordningen beregnes af den ansattes A-skattepligtige lønindkomst inkl. ferietillæg, hvoraf den ansatte betaler 1/3 af bidraget og arbejdsgiveren 2/3 af bidraget

2.

Bidraget udgør:

| Arbejdsgiveren | Teknikeren | I alt |
|----------------|------------|--------|
| 8,0 % | 4,0 % | 12,0 % |

3.

Alle teknikere omfattes af ordningen, såfremt teknikerne afgiver en arbejdsdygtighedserklæring, og ikke har søgt eller modtaget offentlig førtidspension. Teknikere, der af helbredsmæssige grunde ikke kan optages i PFF eller teknikere, der ansættes i skåne/fleksjob, tilbydes pensionsordning i PFA uden invalidedækning.

Medarbejdere, der ved ansættelsen ikke kan opfylde ovenstående, har ret til at få indbetalt sit pensionsbidrag til en anden ordning, som vedkommende allerede er omfattet af, hvis ret til forsikringsydelse mv. hermed kan opretholdes.

Indbetaling sker frem til teknikeren fylder 67 år, herefter kan det aftales om det samlede pensionsbidrag fortsat skal indbetales eller udbetales som løn.

Alle elever omfattes af pensionsordningen.

Ordnningen indeholder mulighed for forhøjede indbetalinger, supplerende ydelser og kapitalisering af små pensionsbeløb.

4.

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

Pensionsbidraget udgør:

| Arbejdsgiverbidrag kr. pr. måned | Valgfrit Arbejdstager- bidrag kr. pr. måned | Samlet bidrag |
|-------------------------------------|--|---------------|
| 1.360,- | 680,- | 2.040,- |

Det er valgfrit, om arbejdstager vil indbetale ekstra pensionsbidrag under barselsorlov.

5.

Ydelsesmønsteret fastsættes svarende til PFF.

6.

Virksomheder, der vælger at opfylde pensionsforpligtelsen via PFF, er endeligt frigjort ved indbetaling til denne ordning.

7.

Ved nyindmeldte og skift af pensionsleverandør kan der etableres firmapensionsordninger, se protokollat 6.

8.

Erhvervsevnetabserstatning og præmiefritagelse

En pensionsordning efter overenskomstens § 5 eller en firmapensionsordning, jfr. Protokollat nr. 6, kan indeholde vilkår om, at erstatningsydelse for tab af erhvervsevne skal tilfalde arbejdsgiveren, så længe den skadelidte er ansat hos den pågældende arbejdsgiver, og/eller præmiefritagelse for virksomheden.

Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage erstatning fra pensionsordningen, at medarbejderen fortsat modtager fuld løn under sygdom fra virksomheden. Hvis medarbejderen fratræder, og lønnen dermed bortfalder, tilfalder erstatningen herefter medarbejderen.

Præmiefritagelse

Ved præmiefritagelse tilfalder lønmodtagerbidraget den ansatte, og arbejdsgiverbidraget tilfalder virksomheden. Hvis det samlede bidrag er udbetalt fra pensions-selskabet til virksomheden, efterbetaler virksomheden lønmodtagerandelen til medarbejderen. Det er en betingelse for, at virksomheden kan modtage tilbagebetaling/fritages for indbetaling af pensionsbidrag, at den forsikringsmæssige

tilskrivning, som medarbejderens pensionsopsparing modtager, mindst svarer til, hvad der ville blive tilført pensionsordningen, såfremt der var blevet indbetalt almindelige pensionsbidrag til ordningen på grundlag af den udbetalte løn. Såfremt medarbejderen dokumenterer, at dette ikke er tilfældet, skal virksomheden indbetale det manglende beløb til pensionsordningen. Parterne opfordrer pensionselskaberne til i givet fald at være behjælpelige med dette, og virksomheden skal i det omfang, det er muligt, medvirke ved at fremkomme med oplysninger, f.eks. lønsedler og beregninger.

§ 6. Elevløninger

Minimallønnen for elever og praktikanter er minimallønssatser, hvorfor der henvises til § 4, stk. 1.

Elever under erhvervsuddannelse

Der indgås senest ved uddannelsens start en skriftlig uddannelsesaftale mellem elev og virksomhed i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelser, kapitel 7.

Teknisk designer

Minimalløn for elever inden for teknisk designer kr. pr. måned:

| | 1.3. 2017 | 1.3. 2018 | 1.3. 2019 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Kr./måned | 14.738 | 14.989 | 15.244 |

Voksenuddannelse

Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 25. år aflønnes med:

| | 1.3. 2017 | 1.3. 2018 | 1.3. 2019 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Kr./måned | 21.438 | 21.802 | 22.173 |

Korte videregående uddannelser (Erhvervsakademiuddannelsespraktikanter)

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de udvalg, nævn og organisationer, der dækker det pågældende område.

Som supplement til SU i praktikperioden for KVVU- og MVU-studerende betaler virksomheden et tillæg på:

- 1. marts 2017: kr. 2.588 pr. md.
- 1. marts 2018: kr. 2.632 pr. md.
- 1. marts 2019: kr. 2.677 pr. md.

For KVVU-studerende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte, jf. § 4, stk.1.

§ 7. Overarbejde

1.

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

2.

Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i § 3 og § 7 beregnes med timeløn plus 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage plus 100 %.

3.

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

4.

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med timelønsfaktoren.

5.

Når overarbejde finder sted, regnes betalingen ifølge stk. 2 fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

6.

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

7.

Såfremt aftale om afspadsering træffes, afspadseres hver overarbejdstime med en time, og tillægget for overarbejde kan enten betales eller afspadseres.

Såfremt det aftales, at tillægget afspadseres, skal et 50 % tillæg afspadseres med 0,5 time og et 100 % tillæg afspadseres med 1 time.

Sygdom er en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

8.

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter, forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 3, stk. 5, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage indenfor en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres. Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan en sådan aftale indgås med den lokale afdeling.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

9.

For teknikere, hvor stillingen og arbejdets karakter gør det naturligt, kan der træffes aftale om, at lønnen omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde.

Tillæggets størrelse skal fremgå af en sådan aftale, og skal stå i forhold til stillingsindhold, løn og overarbejdsomfang.

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

Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

10.

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. Aftalen kan behandles fagretligt.

For ansatte på funktionsløn skal lønnen tillige give udtryk for omfanget af rådighedsforpligtelsen og eventuelle ulemper.

Parterne er enige om, at mulighed for ansættelse på funktionsløn kun efter aftale med tillidsrepræsentant/lokalafdeling kan finde anvendelse for medarbejdere uden erfaring med beskæftigelse inden for fagets område.

En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det i funktionslønaftalen aftalte.

§ 8. Timelønsfaktoren

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

§ 9. Deltidsbeskæftigelse

1.

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

2.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering).

3.

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med overarbejdsbetaling.

4.

Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.

§ 10. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder anmode virksomheden om en årlig drøftelse af følgende forhold:

Medarbejderens egen betalte reducerede arbejdstid.

Medarbejderens arbejdsopgaver

Øvrige individuelle konkrete behov

Parterne fastlægger selv ved individuel skriftlig aftale, med udgangspunkt i den enkeltes ønsker, den konkrete udformning af seniorordningen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 5. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgskonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 16 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 fritvalgskontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen 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 lønningperiode, hvori medarbejderen 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. § 16.

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.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden. Det forudsættes at de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs

Medarbejdere kan tidligst holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018

§ 11. Beregning af løn for brudte måneder

1.

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes timelønnen ved at dividere med timelønsfaktoren. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage i det omfang disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.

2.

Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes fradraget i funktionærens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.

3.

For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 12. Elektroniske dokumenter

Virksomheden kan med frigørende virkning aflevere 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.

§ 13. Lønssystemer

Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der under organisationernes medvirken etableres andre eller supplerende lønssystemer.

§ 14. Sociale ansættelser

Organisationerne er enige om, at også socialt udsatte grupper skal have en tilknytning til arbejdsmarkedet, og opfordrer derfor deres respektive medlemmer til så vidt muligt at medvirke hertil.

For at undgå, at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om,

at der i visse tilfælde kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold. Sådanne aftaler skal indgås under medvirken af tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, den lokale afdeling af forbundet. Organisationerne har påtaleret.

§ 15. Funktionærlov

1.

Reglerne i funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet.

Uoverensstemmelser i forbindelse hermed behandles i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 27.

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.

§ 16. Ferie og feriefridage

Ferie

1.

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Arbejdsgivere og medarbejder kan aftale, at ferie kan overføres. Overførsel af ferie aftales i henhold til ferielovens regler herom.

2.

Arbejdsgivernes medlemmer benytter sig af feriepengeinfo eller Feriekonto. I begge tilfælde er udskrift af feriekort ikke relevant.

3.

Arbejdsgiverne afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse, herunder garanti for overført ferie, jf. stk. 1.

4.

Elever er omfattet af ferielovens bestemmelser. Den årlige ferie udgør 5 uger (25 hverdage).

Feriefridage

1.

Der er i overenskomstperioden ret til 5 feriefridage i hvert ferieår.

De 5 feriefridage optjenes med 1 feriefridag for hver påbegyndt 2 ½ måned i ferieåret.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

2.

Feriefridagene placeres og afvikles efter samme regler som restferie, jfr. Ferielovens bestemmelser. Dog kan feriefridage ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode.

I tilfælde af enighed mellem arbejdsgiver og medarbejder kan der ske overflytning til nyt ferieår.

Hvis der ikke indgås en aftale, udbetales der ved ferieårets udløb et beløb svarende til almindelig løn pr. ikke afholdt feriefri dag.

3.
Der udbetales sædvanlig løn på feriefridage.

Ved fratrædelse skal optjente dage efter medarbejderens valg afvikles inden fratrædelsen eller udbetales med sædvanlig løn.

Kompensationen er ferieberettiget men ikke pensionsgivende.

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

Fridage

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (Grundlovsdag) er hele fridage.

§ 17. Fritvalgskonto

1.
Der oprettes en fritvalgskonto for hver medarbejder.

2.
På kontoen indsættes 2,7 % af lønnen.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes bidragssatsen til 3,4 %.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes bidragssatsen til 4,0 %.

Opsparingen til fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

3.
Indestående på kontoen kan efter medarbejderens valg anvendes til en udbetaling i maj og/eller december måned eller i forbindelse med børneomsorgsdage. Kontoen kan også bruges til ekstra pensionsindbetaling. Beslutningen herom aftales med medarbejderen inden ferieårets start.

Indestående ved fratræden udbetales med sidste lønudbetaling. Kontoen må ikke udvise underskud.

§ 18. Barsel, børns sygdom/indlæggelse og børneomsorgsdage

Barsel

1.1

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov). Under de 14 ugers barselorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jfr. § 5 vedr. pensionsordning.

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse. Lønnen

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

1.2 Under samme betingelser som i stk. 1.1, betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

1.3.

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

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

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145,- kr. pr. time/23.248,- kr. pr. måned.

Ved forældreorlov der påbegyndes 1. juli 2017 eller senere, ændres betalingen for de 13 uger til fuld løn.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

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

1.4.

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

1.5.

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

Børns sygdom/indlæggelse

1.

Teknikere med 3 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.

Pr. 1. maj 2017

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen 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.

2.

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospitalet sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 16 år.

Pr. 1 maj 2017

Til medarbejdere og **ansatte** under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges sammen med barnet, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 16 år.

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

Børneomsorgsdage

3.

Pr. 1. maj 2017

Medarbejdere 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. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

§ 19. Ansættelsesbeviser

1.

Ved ansættelse af teknikere ud over 1 måned, med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer, skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest en måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Parterne anbefaler at der anvendes ansættelsesbevis udarbejdet af parterne, jf. bilag A.

2.

Såfremt aftalen ikke er udleveret til teknikeren i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

3.

Arbejdsgiveren skal inden 5 arbejdsdage efter at kravet er rejst, udlevere ansættelsesbevis. Såfremt dette ikke er sket inden de 5 dage, rejses sagen over for Arbejdsgiverne. Hvis forholdet er bragt i orden inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Arbejdsgiverne, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, med mindre der

foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftale.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ansættelsesaftalen senest 15 dage efter kravet er rejst over for arbejdsgiveren.

4.

Teknikere i ansættelsesforhold påbegyndt før 1. juli 1993 har ret til at få udfærdiget et tilsvarende ansættelsesbevis, der skal foreligge senest 2 måneder efter begæring herom.

5.

Ved ændringer af de i ansættelsesbeviset fremhævede oplysninger skal der hurtigst muligt, og senest en måned efter at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til teknikeren herom, evt. i form af tillæg til det oprindelige ansættelsesbevis.

6.

Teknikere, der udstationeres i udlandet i mere end 1 måned, skal forud for afrejsen ud over oplysningerne i ansættelsesbeviset, skriftligt have meddelelse om:

a. Varighed af det arbejde der udføres i udlandet.

b. Den valuta som lønnen udbetales i.

c. I givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.

d. I givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet.

e. Om der er taget skridt til at få udstedt arbejdstilladelse, opholdstilladelse og EU-attester om social sikkerhed i forbindelse med udsendelsen.

§ 20. Afskedigelse

1.

Ved afskedigelse af en tekniker må vilkårligheder ikke finde sted.

2.

Såfremt der foretages afskedigelse af en tekniker, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år, har den pågældende tekniker ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

3.

Hvis man fra TL's side hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke begrundet i teknikerens eller virksomhedens forhold kan bestemmelserne i overenskomstens § 27 anvendes.

4.

Parterne er enige om at følge principperne i den mellem DA og LO indgåede hovedaftale om godtgørelse i forbindelse med afskedigelse.

5.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse fra teknikere i opsagt stilling med kort varsel i situationer, hvor dette fremmer teknikerens muligheder for at opnå ny beskæftigelse.

Desuden er overenskomstparterne enige om at anbefale at virksomhederne imødekommer opsagte teknikeres evt. anmodning om, at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

6.

Til medlemmer af TL ansat på overenskomstens område med 10 års anciennitet, som afskediges som følge af virksomhedens forhold, udbetales godtgørelse på 1 måneds løn i forbindelse med fratræden. Godtgørelsen udbetales efter samme regler, som de der følger af funktionærlovens § 2A. For teknikere med mere end 12 års anciennitet udbetales alene fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2A.

7.

Uanset eksisterende pensionsordninger (arbejdsmarkedspension) skal fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2A og § 20, stk. 6, udbetales, såfremt teknikeren fratræder før det fyldte 67. år.

8.

For vikarer, der ikke er omfattet af funktionærloven, fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstid ophør den pågældende dag.

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: løbende måned + 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: løbende måned + 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: løbende måned + 3 måneder til udgangen af en måned.

Fra medarbejderens side er varslet efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: løbende måned + 1 måned til udgangen af en måned.

9.

Så længe vikaren er ansat hos et vikarbureau, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvireringsvirksomheden i følgende tilfælde:

- Vikararbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden eller
- Vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikararbejdet.

§ 21. Valg af tillidsrepræsentanter

1.

I virksomheder, hvor der beskæftiges over 4 teknikere under overenskomstens område, kan der vælges en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af teknikere ned på 4 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant.

I virksomheder med 4 teknikere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

2.

Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger kan der dog vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og 3 nævnte betingelser er opfyldt.

3.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige teknikere, der har været ansat mindst 9 måneder i én ubrudt periode i den pågældende virksomhed. En praktikant kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. Hvor sådanne teknikere ikke findes i et antal af over 4, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden. Parterne er enige om at anbefale, at valget sker ved skriftlig afstemning.

4.

Valget er ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og Arbejdsgiverne. Meddelelse om valget skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Når valget er kommet til arbejdsgiverens kendskab, indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen.

Parterne er enige om at anbefale, at den nyvalgte tillidsrepræsentant snarest efter valget gives mulighed for at deltage i TL's tillidsrepræsentantuddannelse.

5.

Parterne er enige om, at hvor det er muligt, bør der vælges en tillidsrepræsentant. Hindringer herimod må ikke lægges, såfremt valget er i overensstemmelse med stk. 1-4. 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 pågældendes valgbarhed kan afgøres i henhold til overenskomstens § 27.

Såfremt der ikke tidligere har været tillidsrepræsentant på virksomheden skal der, såfremt parterne er enige herom, afholdes formøde, hvor lokale repræsentanter fra organisationerne deltager.

Den omstændighed, at en tekniker vælges til tillidsrepræsentant, kan ikke give anledning til, at pågældendes løn- og ansættelsesforhold forringes.

6.

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

7.

En medarbejder, 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 medarbejderens behov for faglig opdatering.

Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophør af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning.

Som led i drøftelsen afklares det om der forligger et behov for faglig opdatering og hvordan denne opdatering skal finde sted.

På denne baggrund udarbejdes en uddannelsesplan som fremsendes til bestyrelsen for AL efteruddannelse.

§ 22. Talsrepræsentanter

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan et flertal af medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsigse lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af forbundet.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

§ 23. Tillidsrepræsentantens opgave

1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

2.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de teknikere, han er valgt blandt, og kan som sådan over for virksomheden, når han efter en stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra teknikerne.

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle såvel som individuelle løn- og

ansættelsesvilkår for teknikerne forhandlet med virksomhedens ledelse.

Det anbefales, at en virksomhed ved forestående ansættelser og afskedigelser af teknikere omfattende af denne overenskomst, forud for ansættelsen/afskedigelsen orienterer tillidsrepræsentanten herom.

Dette gælder deslige brug af vikarer fra vikarbureauer.

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

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

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

3.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens teknikeres personlige anliggende, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

4.

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

5.

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

6.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internet.

7.

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.

§ 24. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

1.

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

2.

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter denne paragrafs stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 21 skal vedkommende rette henvendelse til Arbejdsgiverne, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingens mødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingens begæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 21, kan vedkommendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før afskedigelses berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Ovenstående gælder dog ikke i sager, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

3.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter reglerne om urimelig afskedigelse.

4.

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

§ 25. Uddannelse

1.

Teknikere har ret til og pligt til kompetenceudvikling, afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhedens og medarbejdernes udviklingsmuligheder.

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

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

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

Parterne vil ikke modsætte sig, at der i forbindelse med uddannelse af ekstraordinær lang varighed og med ekstraordinært store omkostninger for virksomheden lokalt indgås en aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel gældende inden for det første år efter kursusdeltagelsen.

2.

Den enkelte medarbejder har dog efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til selvvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant:

- For beskæftigelse under dækningsområderne for Arbejdsgivernes overenskomster og beslægtede områder, forudsat at der efter § 25, stk. 4 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, eller
- For virksomheden.

3.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

4.

Virksomheden betaler 520 kr. årligt pr. fuldtidsansat.

AL Efteruddannelse for TL-området bestyrelse kan ansøges om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Virksomheder, som

- a. Har uddannelsesudvalg
- b. Har mere end 100 ansatte

kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i overenskomstens protokollat 2.

5.

Organisationerne anbefaler, at virksomhederne anvender medarbejdersamtaler i forbindelse med medarbejderudvikling og gennemført uddannelse.

Overenskomstparterne er enige om at anbefale den enkelte virksomhed at gennemføre systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere indenfor overenskomstens område.

Uddannelsesplanlægningen bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation, hvilket anbefales at ske således:

- Efter retningslinjer drøftet mellem ledelse og medarbejdere evt. i regi af samarbejdsudvalg eller et uddannelsesudvalg.
- I samarbejde mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.
- I samarbejde med en blandt medarbejderne udpeget uddannelseskontaktperson.

6.

Den enkelte tekniker kan med sin arbejdsgiver aftale plan for uddannelse med henblik på et fuldt uddannelsesløb – fx i form af en akademiuddannelse. I uddannelsesplanen

kan indgå ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2. Uddannelsesplanen indsendes til AL-Kompetenceudviklingsfond efter reglerne i protokollat 2.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over. Medarbejderen modtager sædvanlig løn i forbindelse med aftalt uddannelse.

7.

Vejledning og uddannelse i forbindelse med afskedigelse på grund af virksomhedens forhold

a.

Medarbejdere, som afskediges på grund af virksomhedens forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer ekskl. transporttid – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i den faglige a-kasse/fagforening.

b.

Herudover har medarbejdere, som afskediges af ovennævnte årsag (a), og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 25, stk. 2. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra AL Kompetenceudviklingskonto for TL-området i op til to uger.

c.

En af overenskomsten omfattet tekniker, der har været ansat i virksomheden i en periode af mindst 3 år, og som uden egen skyld afskediges, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige. 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 funktionærer, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

8.

I opsigelsesperioden kan der, ud over de i § 25, stk. 6 nævnte kursusmuligheder, benyttes selvvalgt efter- eller videreuddannelse, jf. § 25, stk. 2 og stk. 3.

9.

I forbindelse med uddannelse af elever er parterne enige om at søge det bedst mulige uddannelsesforløb gennemgået. Der henvises til protokollat nr. 4 herom.

10.

Såfremt de timelønnede er på arbejdsfordeling, kan man ved en lokalaftale med tillidsrepræsentanten/den lokale afdeling af TL aftale, at funktionæren kan gå på uddannelse. Ugerne ligger ud over de i § 25, stk. 2 aftalte.

Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.

Ansøgning sendes til AL Efteruddannelse for TL-området.

§ 26. Samarbejde

1.

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

2.

Det påhviler virksomheden løbende at informere om planlægning af anvendelse af ny teknologi. Indførelse af ny teknologi skal ske efter samråd med teknikerne.

3.

I øvrigt anbefaler parterne, at teknikerne får en plads i etablerede samarbejdsudvalg.

§ 27. Regler for behandling af uoverensstemmelser

1. Lokale forhandlinger

a. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling mellem parterne på virksomheden. Sådanne forhandlinger skal påbegyndes og afsluttes så hurtigt som muligt.

b. Såfremt tillids- eller talsrepræsentanten har behov herfor, eller der ikke er valgt en sådan på virksomheden, kan en repræsentant fra den eller de lokale afdelinger tilkaldes til den lokale forhandling.

c. Repræsentanterne for de lokale parter skal være bemyndiget til at indgå bindende aftaler.

d. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

2. Mæglingsmøde

a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.

b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen.

Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges.

Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.

c. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.

d. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

e. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.

f. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

3. Organisationsmøde

a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.

b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan der afholdes organisationsmøde senest 5 arbejdsdage efter begæringens modtagelse.

d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.

Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.

De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger.

Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

4. Faglig voldgift

a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.

f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 25 arbejdsdage før retsmødet.

g. Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 15 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 11 arbejdsdage før retsmødet. Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 7 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage før retsmødet.

h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

5. Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lockoutvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende

virkning af parterne.

6. Organisationsudvalgsmøde

a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomstparterne.

b. Såfremt en af overenskomstparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstrødet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.

Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingbegæring.

c. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Anm.

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet denne overenskomst.

7. Arbejdsuro

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af en af overenskomstparterne omgående optages drøftelser (konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis en af overenskomstparterne anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (Opfølgingsmøder) – så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter.

8. Forståelse af frister for fagretlig behandling

Parterne er enige om – uanset de i overenskomsten valgte formuleringer – at fristens første dag er arbejdsdagen efter den begivenhed, der udløser fristen, f. eks. modtagelsen af begæring.

Arbejdsdage er ikke i denne forståelse, lørdage, søndage, søgnehellidage eller overenskomstmæssige fridage.

Alle øvrige dage tælles som arbejdsdage, uanset organisationernes åbningsdage.

§ 28. Konfliktregler

1.

Så længe overenskomsten er gældende, kan der ikke inden for det område, overenskomsten omfatter, etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller

boykot).

2.

Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløb, gælder overenskomstens bestemmelser fortsat, indtil en ny overenskomst er indgået eller arbejdsstandsning af en af parterne er iværksat, jf. stk. 3.

3.

Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning, (strejke, blokade, lockout eller boykot) meddeles den anden part med anbefalet skrivelse 14 dage før iværksættelse.

4.

Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 3 nævnte varsel 3 dage.

5.

Nærværende regler indskrænker ikke organisationernes eller deres medlemmers ret til uden forudgående mæglingsmøde eller voldgift at etablere arbejdsstandsning i medfør af § 5, stk. 2, i Norm for regler for behandling af faglig strid.

6.

Under arbejdskonflikt mellem på den ene side en af parterne i nærværende overenskomst eller dens medlemmer og på den anden side udenforstående lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen af denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i overenskomstparternes organisationer eller i en disse tilsluttet organisation, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen efter et konstateret forhandlingssammenbrud er etableret arbejdsstandsning.

7.

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.

§ 29. Lokalaftaler

1.

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 3, 7, 9, 20, 23, 25, 26 og protokollat om offshore samt protokollat om AL-kompetenceudviklingskonto for TL-området. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

2.

Hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan aftalen indgås med en talsrepræsentant, jfr. § 22 eller med den lokale TL-afdeling.

3.
Opsigelse af lokalaftaler af mindre væsentlig betydning kan ske med løbende måned + 3 mdr. uden fagretlig behandling.

Såfremt forbundet anser ændringen for væsentlig, kan forbundet begære fagretlig behandling.

4.
De lokale parter kan i enighed anmode organisationerne om bistand til lokale drøftelser af fleksibilitet, herunder anvendelsen af vikarer, etablering af varierende ugentlig arbejdstid, indgåelse af overenskomstfravigende aftaler mv.

Når sådanne begæringer fremsættes, aftaler organisationerne konkret det mest hensigtsmæssige forløb alt efter opgavens/forholdets karakter.

§ 30. Nyoptagne virksomheder

1.
Virksomheder, som ved deres optagelse i Arbejdsgiverne, har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for overenskomstområdet, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af denne overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

2.
Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Arbejdsgiverne tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

3.
Nyoptagne medlemmer af Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til fritvalgskontoen, jfr. § 17, stk. 2 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet hvor Arbejdsgiverne meddeler Teknisk Landsforbund at en virksomhed optages i Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 17, stk.2.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige 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 medarbejdernes fritvalgskonto.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

4.

Nyoptagne medlemmer af Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen i Arbejdsgiverne ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Arbejdsgivernes meddelelse til forbundene om virksomhedens optagelse i Arbejdsgiverne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrapningsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrapningsordning. Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrapningsordningerne. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

§ 31. Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017.

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

Nr. 1 - Protokollat vedrørende udviklings- og uddannelsesordning mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund

Med det formål at fremme og udvikle teknologianvendelsen og kvalifikationsniveauet indenfor Arbejdsgivernes område, er der etableret en udviklings- og uddannelsesordning.

Formålet er således at:

1.

Udvikle og gennemføre nye efter- og videreuddannelser for TL's medlemmer og virksomhedsrepræsentanter. Sigtet med disse uddannelser er både at udvikle nye uddannelser, der senere kan anvendes i det eksisterende uddannelsessystem, og selvstændigt at gennemføre uddannelser.

2.

Gennemføre udviklings- og forskningsprojekter. Sigtet med disse er at tilvejebringe den nødvendige viden, både med hensyn til den mest hensigtsmæssige teknologindførelse og anvendelse og med hensyn til den fremtidige uddannelsesplanlægning.

3.

Gennemføre fælles projekter og kampagner.

4.

Bidrage til at højne kvalifikationsniveauet hos det enkelte medlem af TL gennem i særlige tilfælde at yde tilskud til efteruddannelse. Parterne er enige om, at uddannelse af teknikere som udgangspunkt skal ske i medfør af § 25, men at der i særlige tilfælde kan ydes tilskud til uddannelse af det enkelte medlem af TL ansat på overenskomstens område. Der kan søges tilskud ved ansøgning til bestyrelsen. Bestyrelsen fastsætter nærmere retningslinjer for ansøgningsproceduren.

Ledelse

Ordningens midler administreres af en bestyrelse, der består af 6 medlemmer, hvoraf 3 udpeges af TL og 3 udpeges af Arbejdsgiverne.

Formand for bestyrelsen udpeges af Arbejdsgiverne.

Ordningens daglige ledelse varetages af et sekretariat bestående af 2 personer, hvoraf 1 udpeges af TL og 1 af Arbejdsgiverne.

Aftaleparterne udarbejder nærmere administrative retningslinjer for ordningens ledelse.

Finansiering

Ordningen finansieres ved, at arbejdsgiver betaler 60 øre pr. time til fonden for de på virksomheden ansatte teknikere, der er omfattet af overenskomsten.

Beløbet hæves pr. 1. marts 2018 til 65 øre pr. præsteret arbejdstime.

Herudover opkræves et beløb på 17 øre pr. time til lokalt samarbejde og TR efter de til enhver tid gældende regler for denne.

Den 1. januar 2018 ændres beløbet til 20 øre pr. time.

Revision mv.

Der er mellem parterne enighed om, at punkt 4 ikke må føre til forsøg på omgåelse af overenskomstens § 25.

Nr. 2 - Protokollat om AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-området

1. Formål

AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-området har bl.a. til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-områdets formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder indenfor Arbejdsgivernes overenskomster og beslægtede områder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en konto benævnt AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-området, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter § 25, stk. 3 og stk. 6. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samme ret kan gives til en flerhed af medarbejderne på samme virksomhed. Samtidig skal virksomhedernes konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for den enkeltes beskæftigelsesmulighed. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til at styrke medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-området. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under TL Overenskomsten. Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

3. Økonomisk tilskud

Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten.

Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal fuldtidsansatte medarbejdere under overenskomsten, for hvem der indbetales til ATP, som indbetales kvartalsvis til kontoen.

Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-området

Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i vedtægter, som parterne har udarbejdet. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.

AL Efteruddannelse for TL-områdets bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til en af AL Efteruddannelse for TL-områdets bestyrelse besluttet administrator
- retningslinjer for uddeling
- rammer for aftalt uddannelse
- regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
- fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter indenfor overenskomstens område
- bestyrelsen har mulighed for at beslutte at fordele ovenstående fondsmidler efter behov

Der er endvidere enighed om, at bestyrelsen i overenskomstperioden kan hæve bidraget til AL-Kompetenceudviklingskontoen, hvis det er nødvendigt.

Ansøgninger

Ordningens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under overenskomsten.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

Anvendelse

AL-Kompetenceudviklingskontoen for TL-området kan inden for dennes økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i overenskomstens § 25, stk. 2. Midlerne kan anvendes til tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.), tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen. Bestyrelsen kan beslutte at forhøje denne procentsats.

5. Overenskomstbestemmelser

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og nærværende aftale, er det sidstnævnte, der gælder.

6. Grundbetingelser for ordningen

Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende AL Efteruddannelse for TL-områdets vedtægter suppleret med bestemmelser til håndtering af nærværende aftale og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.

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

Parterne er enige om i regi af AL Efteruddannelse for TL-området vedvarende at arbejde for, hvorledes der i fællesskab kan udvikles redskaber, der understøtter kompetenceudvikling i virksomhederne.

Sigtet med udvikling af redskaberne er at understøtte:

- Afdækning af uddannelsesbehov
- Afdækning af uddannelsesmuligheder
- Udarbejdelse af uddannelsesplaner

Nr. 3 - Protokollat om tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i Arbejdsgivernes virksomheder

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomhederne er en væsentlig forudsætning for virksomhedernes produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels - og udviklingsmuligheder.

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

Parterne er enige om at gennemføre et samarbejdsprojekt, der skal styrke tillidsrepræsentantfunktionen og derigennem det lokale samarbejde. Projektet gennemføres i regi af AL Efteruddannelse for TL-området.

Fælles aktivitet for nyvalgte tillidsrepræsentanter

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes således et af AL Efteruddannelse for TL-området udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten vil have ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 18 måneder af vedkommendes valgperiode.

Tillidsrepræsentanternes løntabsgodtgørelse betales af AL Efteruddannelse for TL-området. Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden om virksomhedernes udviklingsmæssige, produktionsmæssige, driftsøkonomiske og konkurrencemæssige vilkår og betydningen af et godt psykisk arbejdsmiljø, ligesom der skal fokuseres på vigtigheden af et gensidigt højt informationsniveau mellem de lokale parter.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter lægges i regi af AL Efteruddannelse for TL-området.

Fælles indsats for valg af tillidsrepræsentant hvor en sådan ikke måtte findes.

Derudover iværksættes en fælles indsats for at få valgt tillidsrepræsentanter i de virksomheder, hvor der aktuelt ikke er valgt en tillidsrepræsentant.

Indsatsen skal tydeliggøre den række af fordele, der ligger i et struktureret og vedvarende, lokalt samarbejde mellem en valgt tillidsrepræsentant og virksomhedens ledelse.

Parterne er enige om, at indsatsens nærmere indhold og afvikling skal fastlægges af en arbejdsgruppe nedsat af AL Efteruddannelse for TL-området.

Den fælles indsats varetages af AL Efteruddannelse for TL-området.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 20 personer modtager et årligt vederlag på kr. 8.000. Pr. 1. april. 2017 stiger vederlaget til kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 20 og derover modtager et årligt vederlag på kr. 15.000. Pr. 1. april 2017 stiger vederlaget til kr. 16.500.

For fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

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

AL Efteruddannelse for TL-området finansierer udover hidtidige aktiviteter også ovennævnte aktiviteter og vederlag.

Der betales til AL Efteruddannelse for TL-området 10 øre pr. præsteret arbejdstime. AL Efteruddannelse for TL-områdets bestyrelse bemyndiges til at regulere bidraget, såfremt de nye opgaver nødvendiggør dette.

Nr. 4 - Protokollat vedrørende elever

Perioden for tekniske designere under uddannelse

Parterne er enige om, at tekniske designere under elevperioden skal sikres arbejdsopgaver, der såvel er uddannelsesmæssigt relevante som alsidige.

De til enhver tid værende vejledende retningslinjer for elevperioden, udsendt af Undervisningsministeriet, søges udmøntet så kvalificerende som muligt.

Parterne er derudover enige om, at der søges udarbejdet en vejledning om, hvorledes elevperioden kan tilrettelægges, således at de bedst muligt tilgodeser virksomhedernes og de uddannelsessøgendes ønsker og sikrer en fremtidig kvalificeret arbejdskraft.

Kompetenceudvikling

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra AL-Kompetenceudviklingskonto for TL-området. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under TL Overenskomsten. Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Skoleophold

a. Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller lærested til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kunne deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

b. I erhvervsuddannelsesloven omtales frit skolevalg. I de tilfælde, hvor virksomheden foranlediger eleven placeret på en erhvervsskole, hvortil det offentlige ikke yder transportgodtgørelse, betaler arbejdsgiveren de til transporten forbundne omkostninger.

c. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.

d. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lign.

e. Anvendes eget befordringsmiddel ydes en befordringsgodtgørelse efter de til enhver tid gældende satser for befordringstilskud til AMU-uddannelserne.

f. Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befodringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbeetingelsen i stk. a, er opfyldt. Bestemmelserne vedr. befodringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette stykke.

g. Er befodrning mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig indenfor samme dag, ydes der godtgørelse uanset beetingelserne til afstand i stk. 1.

h. Uoverensstemmelser vedr. nærværende aftale kan fagretligt behandles mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund.

i. Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til gældende lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomheden afholdte udgifter dog med undtagelse af de i stk. c nævnte forhold.

j. Parterne er enige om, at virksomheden forpligtes til at betale den udgift til skolehjem, som følger af, at eleven er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. i i bekendtgørelse 290/2009 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

Nr. 5 - Protokollat om mulig partsadministration af VEU-godtgørelse

Parterne har som målsætning at øge aktiviteten på efteruddannelsesområdet. Hvis parterne overtager ansvaret for det nuværende VEU-godtgørelsessystem, vil overenskomstparterne arbejde for, at ansvaret for opkrævning og udbetaling af bidrag i den forbindelse overtages af Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Nr. 6 - Protokollat vedr. pensionsordning

Der er mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund enighed om, at der kan etableres firmapensionsordning på følgende vilkår:

Firmapensionsordninger

Eksisterende eller kommende obligatoriske firmapensionsordninger skal omfatte hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst og kan træde i stedet for Pension For Funktionærer placeret i PFA (PFF), hvis følgende forudsætninger er opfyldt:

- a. ordningen skal være en arbejdsmarkedspension, jfr. ovenstående.
- b. det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag, som indbetales til PFF fra arbejdstager og arbejdsgiver.
- c. der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Teknikere, der ikke kan afgive en arbejdsdygtighedserklæring, eller teknikere, der ansættes i skåne- /flexjobs, tilbydes pensionsordning uden invalidedækning.

Medarbejdere, der ved ansættelsen og ved skift i ordning ikke kan opfylde ovenstående, har ret til at få indbetalt sit pensionsbidrag til en anden ordning, som vedkommende indtil ansættelsen har været omfattet af, hvis ret til forsikringsydelse, mv. hermed kan opretholdes.

d. pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på min. kr. 100.000 og løbende udbetaling, og ved uarbejdsdygtighed på min. 20 % af lønnen.

e. pensionsordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af bidraget skal gå til dette formål.

Pensionsordningen skal udover alderspension omfatte invalidepension, pensionsydelse til efterladte samt mulighed for børnepension.

Ordningen skal herudover indeholde mulighed for forhøjede indbetalinger.

f. funktionæren skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.

g. pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes, men der kan ske udbetaling af små pensionsbeløb.

h. hvis de forsikrede fratræder deres stilling på virksomheden, skal de have ret til at fortsætte forsikringen på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.

i. omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for PFF gældende.

Dokumentation for opfyldelsen af kriterierne kan ske ved erklæring fra pensionsforsikrings-selskabet til Teknisk Landsforbund om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser, og at selskabet således indestår herfor.

Skift til firmapensionsordning: Pensionsordninger, der ændres fra PFF til en firmapensionsordning, kan træde i kraft 12 måneder efter erklæringens afgivelse. Forudsætningen er, at pensionsforsikrings-selskabet har afgivet den ovennævnte erklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser.

Såfremt virksomheden indfører en firmapensionsordning, jfr. ovenfor, til erstatning for den eksisterende PFF, kan den enkelte medarbejder skriftligt modsætte sig dette.

Den enkelte medarbejders endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når ovennævnte erklæring er afgivet.

Respekt for bestående aftaler: Virksomheder, der inden de omfattes af overenskomsten mellem Teknisk Landsforbund og Arbejdsgiverne, har en eksisterende pensionsordning for medarbejderne, er forpligtet til snarest og senest 1 år efter, at overenskomsten bliver gældende, at tilpasse den eksisterende ordning til det kvalitative indhold af PFF eller at lade medarbejderne omfatte af PFF.

Såfremt det kan dokumenteres, at den aftalte bruttomånedsløn indeholder arbejdsgiverens bidrag til en eksisterende mulig pensionsordning for medarbejderen, 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.

Nr. 7 – Protokollat om vikarer

Vikarer, som udsendes fra en virksomhed, der er medlem af Arbejdsgiverne og dermed omfattet af en TL-overenskomst, er omfattet af den for denne virksomhed gældende overenskomst.

Vikarer, som udsendes fra en virksomhed, der ikke er medlem af Arbejdsgiverne og ikke har TL-overenskomst, vil blive omfattet af overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og TL, hvis brugervirksomheden er medlem af Arbejdsgiverne.

Vikaren omfattes altid af bestående lokalaftaler samt kutymer gældende for den arbejdsfunktion som vikaren udfører i brugervirksomheden.

Brugervirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at bureauet får kendskab til overenskomsten, lokalaftaler og kutymer ved at udlevere en kopi af dette til vikarbureauet, med henblik på, at der i vikarens kontrakt bliver henvist til det, samt at bureauet udleverer en kopi til vikaren.

Sager om manglende efterlevelse af overenskomsten over for vikaren kan kun rejses mod vikarbureauet. Hvor en sag om vilkår for en vikarbureauansat vikar er rejst mod vikarbureauet, skal brugervirksomheden på anmodning fra TL informere om, hvilke lokalaftaler, kutymer m.m., som brugervirksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører på brugervirksomheden.

Nr. 8 – Protokollat om lønforhold for udstationerede medarbejdere

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

Nr. 9 - 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 medarbejder og virksomheden.

Det anbefales, at det mellem overenskomstens parter udarbejdede tillæg til ansættelsesaftale anvendes. Samtidig henvises til den mellem overenskomstparterne udarbejdede vejledning herom.

I tilfælde hvor medarbejderens 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 medarbejderen selv fastsætter arbejdstidens placering ydes ingen særskilte genebetalinger eller overarbejdsbetaling. For sådanne medarbejdere 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 medarbejderen udgifter ved etablering og drift af tele-/distance-/hjemmearbejdspladsen.

Det kan ved lokalaftale bestemmes, at de for medarbejderne 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 medarbejders ansættelsesaftale.

Nr. 10 - Protokollat om offshore. Protokollat om retningslinjer for arbejde på mobile og stationære platforme

Parterne fastslår indledningsvis, at den gældende overenskomst mellem organisationerne er grundlag for de ansættelsesforhold, der etableres.

1. Område

Retningslinjerne er gældende for montage-, reparations- og vedligeholdelsesarbejder på mobile og stationære platforme på dansk kontinentalsokkelområde (ekskl. Færøerne og Grønland).

Retningslinjerne tager sigte på arbejder af mindst en fuld arbejds- og frihedsperiode (4 uger).

For arbejde af kortere varighed end en fuld arbejds- og frihedsperiode træffes lokal aftale i henhold til overenskomstens § 3, stk. 3.

Arbejdstiden for kortere varende arbejder kan følge den under pkt. 2 nævnte daglige og ugentlige arbejdstid, men for arbejde ud over den i overenskomstens § 3 - Den normale arbejdstid - fastsatte ugentlige arbejdstid afregnes og afspadseres efter overenskomstens regler efter nærmere aftale tilpasset de særlige forhold i offshore-sektoren.

2. Arbejdstiden

- a) Arbejdsperioden på platformen er 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land. Arbejdsperioden kan ændres efter ledelsens skøn under hensyn til virksomhedens tarv. Forholdet mellem arbejdsdage og fridage skal være 1:1. Den normale daglige effektive arbejdstid er 12 timer alle ugens dage. Afbrydes et arbejdsforhold, omfattende en fuld arbejds- og frihedsperiode inden udløbet af perioden, afregnes præsterede timer i henhold til pkt. 3 a, b og c.
- b) 1)* Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.
2)* Arbejdsperioden mellem 2 frihedsperioder kan forlænges i op til 28 døgn, såfremt den enkelte arbejdstager og ledelsen skriftligt træffer aftale herom. Uforudsete forlængelser (force majeure og lign.) kan i nødvendigt omfang disponeres af ledelsen.
3) Der kan lokalt træffes aftale om, at ferie og opsparede timer kan indgå i afviklingen af arbejds- og frihedsperioder, eksempelvis således, at 14 dages arbejde efterfølges af 21 dages frihed i land.
- c) Arbejdstiden pr. arbejdsperiode (14 dage) er 168 timer. For hver periode opspares 20 timers frihed. Den således opsparede frihed skal anvendes inden 12 måneder. Anvendelsen sker under hensyntagen til de driftsmæssige forhold og iværksættes i øvrigt efter høring af medarbejderne. Til anvendelse under afspadsering af den opsparede frihed hensættes 10 timers løn (timeløn inkl. offshore-tillæg) pr. arbejdsperiode. Såfremt afspadsering ikke sker inden for 12 måneders fristen, udbetales det hensatte beløb med tillæg af 20 timers overtidsbetaling. Den

opsparede frihed skal afvikles inden medarbejderens evt. afgang fra virksomheden.

3. Lønforhold

- a) Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.
- b) Som tillæg hertil ydes et særligt offshore-tillæg pr. 1.3.2017 på kr. 37,95 og pr. 1.3.2018 på kr. 38,55 og pr. 1.3.2019 på 39,15 pr. time, som skal dække alle overenskomstmæssige tillæg samt alle specielle forhold, der følger af offshorearbejdet.
- c) Arbejde ud over 12 timer/dag betales med overtidbetaling, som fastsættes til 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshore-tillæg. Såfremt arbejdstiden i en 14-dages periode medfører arbejde ud over 168 timer, betales timerne herudover med tillæg på 50 pct. Afbrydes en frihedsperiode på grund af større forud planlagt shut-down, aflønnes det udførte antal arbejdstimer ved det pågældende arbejde med overtidbetaling.
- d) Det under b) og c) anførte er ikke gældende for kortere varende arbejdsopgaver, hvor aflønningen sker i henhold til punkt 1, 2. afsnit.
- e) Ud over lønnen beregnes og ydes der betaling for søgnehellidage efter reglerne for fritvalgskontoen, jf. § 17.
- f) For den 24. december 2017 udgør tillægget kr. 1.080,10
For den 24. december 2018 udgør tillægget kr. 1.097,40
- g) For den 24. december 2019 udgør tillægget kr. 1.114,95
- h) For arbejde på øvrige søgnehellidage udbetales et tillæg pr. 1.3.2017 på kr. 489,80, pr. 1.3.2018 kr. 497,65 og pr. 1.3.2019 på kr. 505,60.

4. Rejse- og ventetid

Arbejdsperioden regnes fra mødetid basehavn (aftalt mødested) til ankomst basehavn. Den hertil medgæede transporttid mellem basehavn og arbejdssted kompenseres med frihed (afspadsring) i det omfang, den samlede arbejdstid overstiger friheden i land. Opgørelse heraf foretages hvert halve år, og der træffes nærmere aftale om afvikling af afspadsring. Ventetid i basehavn eller på platform betales med den i punkt 3 anførte løn.

Organisationerne anbefaler, at der lokalt træffes aftale om tilskud til transportudgifter mellem bopæl og basehavn.

5. Kost og logi

Inden påbegyndelse af arbejdet træffes der nærmere aftale om kost og logi.

6. Ferie

Der tilkommer lønmodtageren ferie og feriegodtgørelse i henhold til overenskomstens feriebestemmelser, idet afviklingen dog tilpasses de særlige arbejdsperioder.

7. Frihed

Medarbejderen har ret til frihed ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie. Friheden er uden løn, medmindre andet følger af lokalaftale eller kutyme.

8. Opsigelsesvarsler

Overenskomstens regler er gældende for så vidt angår opsigelsesvarsler, idet der dog lokalt kan træffes aftale om opsigelsesvarsler tilpasset arbejdsperioderne. Dog må sådanne aftaler ikke forringe de overenskomstmæssige opsigelsesregler.

9. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser afgøres i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

10. Varighed

Denne aftale betragtes som et tillæg til overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund og løber sammen med denne.

Bestående aftaler inden for dette arbejdsområde kan ikke hermed forringes.

København, den 22. januar 2000, med ændringer pr. 1. marts 2004, 1. marts 2007, 1. marts 2010, 1. marts 2012, 1. marts 2014 og 1. marts 2017.

Anmærkning:

*Der henvises til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 711 af 16/11 1987.

Anmærkning:

** Der henvises endvidere til Energiministeriets bekendtgørelse nr. 630 af 1/7 – 2003, som her citeres i uddrag:

"En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen placeres efter de for arbejdsstedet normale regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører arbejde i natperioder, skal, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

Arbejdstagere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år."

Nr. 11 - Protokollat om EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold

Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktiver vedrørende arbejdsmarkedsforhold skal sættes i kraft i Danmark via kollektive overenskomster.

Der er enighed om, at sådanne aftaler bevarer retskraft, uanset om de overenskomster, hvori de indgår, er sagt op.

Parterne er derfor enige om snarest at optage forhandlinger om implementeringen af relevante EU-direktiver i den mellem parterne indgåede overenskomst

Nr. 12 - Protokollat om forebyggelse af stressrelaterede og andre arbejdsbetingede sygdomme

Overenskomstparterne er enige om i overenskomstperioden at igangsætte et udvalgsarbejde, som har til formål at give virksomheder og medarbejdere værktøjer til forebyggelse af stress-relaterede – og andre arbejdsbetingede – sygdomme.

Nr.13 - Protokollat om ligelønsreglerne

Parterne er enige om, at ligelønslovens regler udgør en del af overenskomstgrundlaget mellem parterne, hvilket betyder, at brud på ligelønsloven kan behandles fagretligt.

Parterne er enige om at tilslutte sig det etablerede Ligelønsmålsråd, som er indgået med timelønsforbundene.

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.

Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Såfremt ligelønsreglerne ændres ved lov, er parterne enige om, i overenskomstperioden at drøfte konsekvenserne heraf med henblik på mulig implementering.

Nr.14 – Protokollat om Låsesmede Foreningen

Der er mellem parterne enighed om, at den mellem Arbejdsgiverne og TL indgåede overenskomst også er gældende inden for Låsesmede Foreningens område.

De i nævnte overenskomst tilhørende elevbestemmelser, bilag og protokollater er ligeledes gældende indenfor området.

Overenskomstforholdet er trådt i kraft.



Ansættelsesaftale (FUNKTIONÆRER)

for ansættelse i henhold til overenskomst
mellem
Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund

Undertegnede arbejdsgiver

(navn): _____

Adr. _____

CVR-nr.: _____

ansætter herved: _____

Medarbejderens fulde navn: _____

Cpr.nr.: _____

Adresse: _____

Tlf.nr.: _____

Kommune: _____

Reg.nr. / Kontonr. i
pengeinstitut: _____

Teknikeren er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.

Jobkategori: _____

Det anbefales, at der udarbejdes stillingsbeskrivelse som vedlægges nærværende ansættelsesaftale.

Helbredsforhold af betydning for ansættelsen: _____

Lønmodtager skal anmelde sygdom til: _____
Inden kl. _____ på første sygedag.

Tiltrædelsesdato:

Prøvetid (sæt X)

- Der er aftalt prøvetid, således, at de første 3 måneder af ansættelsesforholdet betragtes af begge parter som en prøvetid. I prøvetiden kan begge parter ophæve ansættelsesforholdet med et varsel på mindst 14 dage.
- Der er ikke aftalt prøvetid

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen:

Hvis ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af bestemte opgaver, beskrives disse/den her:

Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse angives):

- Skiftende arbejdssteder**

Arbejdstiden er aftalt til _____ timer ugentligt, hvilket svarer til _____ timer dagligt.

Såfremt arbejdstiden er tilrettelagt med forskellige timetal fra uge til uge, skal arbejdstidsplaner vedlægges denne kontrakt.

Arbejdstiden er inklusive frokostpause (sæt X) Ja Nej

For ansættelsesforholdet er der aftalt følgende vedrørende andre pauser inkluderet i arbejdstiden:

Lønnen er fastsat til kr. _____ pr. _____ og skal være til disposition den sidste hverdag i hver lønningsperiode. Lørdag regnes i denne forbindelse ikke som hverdag.

Lønperiode angives: _____

Om lønnen er i øvrigt truffet følgende aftale: _____

Overarbejde betales i henhold til overenskomsten.

Overarbejde, dvs. arbejde ud over den daglige arbejdstid, kan kun ske ifølge aftale med arbejdsgiveren.

Overarbejde udbetales samtidig med lønnen for den måned overarbejdet vedrører eller undtagelsesvis måneden efter.

Om **pension** henvises til overenskomsten.

Pensionen beregnes af samtlige lønandele.

Pensionen indbetales til:

Teknikerpension Andet (navn)

- Andet kan kun benyttes, når der på virksomheden er godkendt firmapensionsordning i h.t. protokollat 6

Der ydes løn under **ferie**.

Medarbejderen har ret til **feriefridage** i overensstemmelse med overenskomsten.

Medarbejderen har ret til **arbejdsfridage**, jf. overenskomsten.

Medarbejderen har ret til en **fritvalgskonto**, jf. overenskomsten.

Der udbetales løn under **barsel/adoption** i henhold til reglerne i overenskomsten.

Betalt frihed ved **barns sygdom**, jf. overenskomsten.

Betalt frihed ved **barns hospitalsindlæggelse**, jf. overenskomsten.

Såfremt teknikeren i henhold til arbejdsskadeforsikringsloven tilkendes erstatning, tilfalder denne ubeskåret teknikeren, uanset vedkommende modtager pension fra en pensionskasse, til hvilken firmaet har betalt pensionspræmie.

Opsigelsesbestemmelser

For ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesbestemmelser: Ansættelsesforholdet kan opsiges af teknikeren med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Af firmaet kan ansættelsesforholdet opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- a. Med 1 måneds varsel til fratrædelse inden for de første 6 måneder efter ansættelsen. (*Opsigelsen skal afgives inden for 5 måneder efter ansættelsen*)
- b. Med 3 måneders varsel til fratræden inden 3. års udløb. (*Opsigelse inden for 2 år og 9 mdr.*)
- c. Med 4 måneders varsel til fratræden inden 6. års udløb. (*Opsigelse inden for 5 år og 8 mdr.*)
- d. Med 5 måneders varsel til fratræden inden 9. års udløb. (*Opsigelse inden for 8 år og 7 mdr.*)
- e. Med 6 måneders varsel herefter.

Opsigelse af ansættelsesforholdet skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde senest den sidste dag i måneden.

Enhver uenighed kan, når en af parterne begærer det, kræves behandlet efter de til enhver tid mellem organisationerne gældende regler for organisationsmæssig forhandling.

Opsigelse ved sygdom (Sæt X)

- Teknikeren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når teknikeren indenfor et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Tavshedspligt

Teknikeren har pligt til, såvel under ansættelsesforholdet som efter eventuel fratræden, at iagttage tavshed om de af virksomhedens forhold, som medarbejderen måtte blive bekendt med som følge af sin ansættelse, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab.

Der henvises endvidere til Markedsføringslovens § 23.

Funktionær- og ferieloven

I øvrigt gælder funktionærlovens og ferielovens bestemmelser for ansættelsesforholdet.

I dette ansættelsesforhold er derudover truffet aftale om andre væsentlige vilkår:

Lokalaftaler / Kutymer / reglementer udleveret (Sæt kryds) Ja Nej

Udfærdiget den:

Virksomhedens
underskrift:

Medarbejderens
underskrift:

Såfremt der sker ændringer i ovenstående, skal dette meddeles skriftligt senest 1 mdr. efter ændringen.

Genpart er udleveret til medarbejderen den