



INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1	Overenskomstens område	4
§ 2	Forhold ved ansættelsen	5
§ 3	Arbejdstid	6
§ 4	Variierende arbejdstid og weekendarbejde	7
§ 5	Deltidsbeskæftigelse	8
§ 6	Overarbejde	8
§ 7	Lønbestemmelse	10
§ 8	Beregning af løn for brudte måneder	11
§ 9	Fritvalgskonto	11
§ 10	Pension	12
§ 11	Elever	14
§ 12	Praktikanter	18
§ 13	Seniorer	18
§ 14	Ferie, barsel og anden frihed	19
§ 15	Kompetenceudviklings- og samarbejdsfond	21
§ 16	Funktionærlov	23
§ 17	Afskedigelse	24
§ 18	Valg af tillidsrepræsentanter	24
§ 19	Tillidsrepræsentantens opgaver	26
§ 20	Afskedigelse af tillidsrepræsentant	26
§ 21	Socialt kapitel	27
§ 22	Samarbejde	28
§ 23	Regler for behandling af uoverensstemmelser	28
§ 24	Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	29
§ 25	Overenskomstens varighed	29
	Protokollat om fravigelse af overenskomsten	30
	Protokollat om DA/LO Uddannelsesfond	30
	Protokollat om implementering af Ligelønsloven	30
	Protokollat vedrørende EU-direktiver om arbejdsmarkedsforhold	32
	Protokollat vedrørende koordinationsudvalg	33
	Protokollat vedrørende distancearbejde	33
	Protokollat vedrørende KVV-studerende	33
	Protokollat angående aftaler med udenlandske medarbejdere	34
	Protokollat om leverandørskifte for firmapensionsordning	34
	Protokollat om aftale om ferie	35
	Protokollat om vikarer fra vikarbureauer	36
	Protokollat om faglig opdatering af tillidsrepræsentanter	37
	Bilag 1 – Ansættelsesaftale	38
	Bilag 2 – Tillæg til ansættelsesaftale for controllere	41

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

Stk. 1

Overenskomsten omfatter tekniske funktionærer, i det følgende kaldt teknikere, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, herunder edb-arbejde, som typisk udføres af personer, der har en grundlæggende tekniker/teknologuddannelse eller en videregående tekniker/teknologuddannelse, herunder uddannelser på konstruktør/bachelorniveau.

Arbejdsfunktioner omfattet af nærværende overenskomst udføres typisk af personer med en uddannelse som bl.a. konfektionsassistent/-tekniker, trikotageassistent/-tekniker, tekstilassistent/-tekniker, farveriasistent/-tekniker, produktions-tekniker, modelkonstruktør/-tekniker, produktudvikler, controller, indkøbstekniker, teknisk tegner, designer, multimediedesigner, industriel designer, designteknolog, e-navigator, teknisk designer, eksporttekniker eller personer med tilsvarende kvalifikationer.

De videregående teknikeruddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem erhvervsuddannelser på den ene side og ingeniøruddannelser på den anden side.

Stk. 2

Såfremt Teknisk Landsforbund begærer forhandlinger, skal forbundet oplyse Dansk Mode & Textil om, for hvilke teknikere der i den pågældende virksomhed ønskes forhandlinger.

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.

Stk. 3

Er der mellem på den ene side TL, eller en lokal sektion heraf, og på den anden side en organisation eller virksomhed, der indmelder sig i DANSK MODE & TEXTIL indgået overenskomst, kan TL eller DANSK MODE & TEXTIL begære tilpasningsforhandlinger.

Begæringen skal være fremsat senest 2 måneder efter indmeldelsen er kommet den begærende parts kendskab. Såfremt der ikke begæres tilpasningsforhandlinger, erstatter nærværende overenskomst den hidtidige med virkning fra virksomhedens indmeldelse.

§ 2 FORHOLD VED ANSÆTTELSEN

Stk. 1

Ved ansættelse af teknikere ud over 1 måned skal der udarbejdes en ansættelsesaftale, der skal udleveres til den ansatte senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde oplysninger om alle væsentlig vilkår. Arbejdsgiveren opfordres til at benytte den af organisationerne udarbejdede standardansættelsesformular eller en tilsvarende, der som minimum indeholder følgende punkter:

- Arbejdsgiverens og teknikerens navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- Stillingsbeskrivelse eller stillingsbetegnelse
- Ansættelsestidspunktet
- Ved tidsbegrænset ansættelse angives ansættelsesforholdets varighed
- Det skal anføres, at ferieloven og funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet
- Den aftalte løn samt evt. andre løndelev samt angivelse af, hvornår lønnen udbetales
- Den daglige eller ugentlige arbejdstid
- Det skal anføres, at nærværende overenskomst er gældende for ansættelsesforholdet.

Stk. 2

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

Stk. 3

Ved ændringer af de i ansættelsesaftalen fremhævede oplysninger, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til teknikeren herom evt. i form af tillæg til den oprindelige ansættelsesaftale.

Stk. 4

Såfremt ansættelsesaftalen eller ændringer heraf ikke er udleveret til teknikeren rettidigt, jf. ovenfor anførte frister, kan spørgsmålet behandles efter overenskomstens "regler for behandling af uoverensstemmelse". Arbejdsgiveren kan ikke pålægges bod, såfremt forholdet bringes i orden senest 14 dage efter, at Dansk Mode & Textil har modtaget pålæg herom fra Teknisk Landsforbund.

§ 3 ARBEJDSSTID

Stk. 1

Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.

Stk. 2

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

Stk. 3

Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.

Stk. 4

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

Stk. 5

Der kan lokalt aftales flekstid.

Stk. 6

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.

Stk. 7 Inspirationsrejser og messebesøg

Ved ude- og rejsearbejde i forbindelse med inspirationsrejser og messebesøg beregnes arbejdstiden som et rejsedøgn = en arbejdsdag, medmindre andet særskilt aftales. Direkte omkostninger i forbindelse med inspirationsrejser og messebesøg betales efter statens rejse- og diætrekler, medmindre andet særskilt aftales.

Stk. 8 Ude- og rejsearbejde i udlandet

Det anbefales, at arbejdsgiveren benytter det af organisationerne udarbejdede tillæg til ansættelsesaftale ved ude- og rejsedage i udlandet for controllere og andre produktionsmedarbejdere med megen rejseaktivitet. Bilag 2.

Stk. 9

Ved udstationering i et eller flere lande, hvor arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal der udarbejdes et skriftligt tillæg til den i § 2 nævnte ansættelsesaftale, som skal være teknikeren i hænde inden udrejsen.

Tillægget skal indeholde følgende oplysninger:

- Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet
- Angivelse af den valuta, lønnen udbetales i, såfremt dette ikke fremgår af ansættelsesaftalen

- Angivelse af de evt. fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet
- Angivelse af vilkårene for teknikerens tilbagevenden til Danmark
- Angivelse af om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

§ 4 VARIERENDE ARBEJDS Tid OG WEEKENDARBEJDE

Stk. 1 Varierende ugentlig arbejdstid

For teknikere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for de timelønnede indføres varierende ugentlig arbejdstid, aftales en tilsvarende ordning.

Der er således adgang til lokalt på virksomheden at etablere varierende ugentlig arbejdstid. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke overstige 46 timer og skal over en periode på 52 uger være gennemsnitlig 37 timer pr. uge. Varierende ugentlig arbejdstid skal varsles senest 7 kalenderdage forud for den planlagte periode.

Forinden varierende ugentlig arbejdstid kan iværksættes, skal de teknikere, som bliver omfattet heraf, senest 14 dage før ordningen kan træde i kraft, høres om den for dem mest hensigtsmæssige arbejdstidstilrettelæggelse.

Såfremt der ikke under ovennævnte høring opnås enighed med teknikerne om arbejdstidens tilrettelæggelse, kan arbejdsgiveren iværksætte ordningen med 7 dages varsel.

Teknikerne har påtaleret i henhold til fagretlige regler for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Såfremt der varsles og gennemføres varierende ugentlig arbejdstid mere end 2 gange inden for en løbende periode på 12 måneder, skal der opnås lokal enighed. Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling, uden at disse er fastlagt i arbejdsplanen, dog inden for den aftalte/varslede periode. Overskydende timer ved fratræden efter afskedigelse betragtes som overarbejdstimer, der udbetales begyndende med den lave sats.

Ordningen kan ikke træde i stedet for overarbejde.

Stk. 2 Weekendarbejde

For teknikere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for de timelønnede er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde, jf. de for arbejderne gældende regler herom i overenskomsterne mellem Dansk Mode & Textil og 3F.

Månedslønnen for teknikere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdsvilkår; dog svarende til lønnen for 39 timers ugentligt arbejde.

§ 5 DELTIDSBEKÆFTIGELSE

Stk. 1

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

Stk. 2

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.

Stk. 3

Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 6, som for øvrige medarbejdere.

Stk. 4

Der betales for søgnehellidgde i det omfang, disse falder på teknikerens normale arbejdsdage.

§ 6 OVERARBEJDE

Stk. 1

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

I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jfr. § 4, 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 inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives 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.”

Parterne er enige om, at DIO1 og CO-industris forståelsesprotokollat 9a af 23. februar 2017 tillige finder anvendelse ved tolkning af ovenstående tekst.

Parterne er enige om, at de eksisterende muligheder for at varsle overarbejde efter Dansk Mode & Textil og Teknisk Landsforbunds overenskomsts øvrige regler ikke påvirkes af mulighederne for at varsle systematisk overarbejde.

Stk. 2

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i §§ 3, 4 og 5, betales timeløn plus 50 % for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfri hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 3 arbejdstimer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.

Bliver teknikeren uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde efter, at teknikeren ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 % for timer, der ligger efter kl. 17:00 samt på lørdage og søndage.

Stk. 3

Timelønnen beregnes som den pågældende teknikers samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.

Stk. 4

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

Stk. 5

Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling iht. stk. 2 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Det skal fremgå af aftalen, hvor stor en del af lønnen, der dækker kompensation for almindeligt forefaldende overarbejde.

I tilfælde af åbenbart misforhold mellem den aftalte løn og overarbejdets omfang kan Teknisk Landsforbund kræve lønfastsættelsen behandlet på et organisationsmøde.

Stk. 6

Såfremt aftale om afspadsring træffes, afspadsres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet udbetales.

Ved enighed kan arbejdsgiveren og teknikeren aftale, at overarbejde afspadsres således, at hver 50 %-time afspadsres med 1½ time og hver 100 %-time afspadsres med 2 timer.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering forudsat, at 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.

Stk. 7

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

Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt efter overenskomstens § 7 stk. 5 jf. § 23.

§ 7 LØNBESTEMMELSE

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4

En af overenskomsten omfattet tekniker er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt teknikerens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Teknisk Landsforbund berettiget til at kræve en forhandling med Dansk Mode & Textil på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om lønforholdene kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold skønnes at være til stede.

Stk. 6

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

Stk. 7

Løn til elever – se § 11.

§ 8 BEREGNING AF LØN FOR BRUDE MÅNEDER

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne ved fuld tid som månedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehelldage i det omfang, disse falder på teknikerens normale arbejdsdage.

Stk. 2

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

Stk. 3

For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 9 FRITVALGSKONTO

Teknikeren har en særlig opsparingskonto, hvortil arbejdsgiveren indbetaler 2,7 % af lønnen, inkl. samtlige tillæg. Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen til 3,4 % af lønnen og pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen til 4,0 %.

På virksomheder, hvor der for teknikere omfattes af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 %, kan teknikeren vælge at indbetale det ekstra beløb til fritvalgskontoen i stedet for til pensionsordningen.

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

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

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til fritvalgskontoen. Indbetalingen af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Ikke afholdte feriefridage konverteres til et beløb, som udgør 0,5 % af årslønnen pr. feriefridag. Beløbet indsættes på fritvalgskontoen i maj måned.

Opsparing til fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Teknikeren kan henholdsvis senest 1. maj samt 1. december kræve beløb udbetalt sammen med den sidste lønudbetaling i den respektive måned. Der kan ikke kræves større beløb udbetalt, end der til enhver tid indestår på den pågældende konto. Kontoen opgøres ikke, medmindre teknikeren anmoder herom.

Ved afholdelse af børneomsorgsdage jf. § 14, stk. 6 kan medarbejderen få udbetalt et beløb svarende til lønnen for dagen(ene) fra fritvalgskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen.

Ved udbetalinger fra fritvalgskontoen i forbindelse med børneomsorgsdage og seniorordninger er der enighed om, at værdien en af disse dage udgør 0,46% af årslønnen.

Ved fratrædelse udbetales saldoen sammen med den sidste lønudbetaling.

Nyoptagne medlemmer af Dansk Mode & Textil kan kræve, at bidraget til fritvalgs-kontoen, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DM&T-meddelelse til TL om virksomhedens optagelse i DM&T skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 14, stk. 1.

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

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 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 medarbejderens fritvalgskonto.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DM&T og Teknisk Landsforbund efter begæring fra DM&T, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger"

§ 10 PENSION

Stk. 1

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at der etableres en obligatorisk pensionsordning for de af overenskomsten mellem Dansk Mode & Textil og Teknisk Landsforbund omfattede teknikere.

Pensionsordningen oprettes i den af Teknisk Landsforbund i PFA oprettede pensionsordning Pension for Funktionærer.

Overenskomstparterne er enige om, at denne pensionsordning finder anvendelse for de af overenskomsten omfattede teknikere, jf. dog stk. 4.

Stk. 2

Omfattet af pensionsordningen er teknikere, der er fyldt 20 år, men ikke 65 år, og som har mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten.

Bestemmelsen gælder også for elever, som begynder i lære efter det fyldte 20. år. Det er en betingelse, at eleven har mindst 2 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten, eller har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning. Eleven skal efter påkrav dokumentere sin tilknytning til branchen eller anden arbejdsmarkedspension.

Om elevers forsikringsdækning, se § 11, stk. 10.

Tidligere beskæftigelse inden for overenskomstens område, herunder praktik- og elevtid, medregnes i ancienniteten.

Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved det 65. år. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt). Nærværende afsnit finder anvendelse for medarbejdere, der fylder 65 år den 1. marts 2017 eller senere.

Stk. 3

Bidraget til pensionsordningen udgør:

Pr. 1. juli 2009	Arbejdsgiverens andel	Teknikerens andel	I alt
	8,0 %	4,0 %	12,0 %

Arbejdsgiveren betaler 2/3 af det samlede bidrag og teknikeren 1/3.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Under moderens barselsorlov på 14 uger indbetales et ekstra pensionsbidrag til funktionærer med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Arbejdsgiverbidrag pr. md.	Lønmodtager-bidrag pr. md	I alt pr. md.
Kr. 1.360,00	Kr. 680,00	Kr. 2.040,00

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 4

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

1. Det kvalitative indhold i ordningen, herunder ydelsessammensætning, anciennitetskrav samt krav til helbredsoplysninger skal svare til Pension for Funktionærer,

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

2. Det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag, som indbetales til Tekniker-Pension fra tekniker og arbejdsgiver.

Stk. 5

For nye medlemmer af Dansk Mode & Textil omfattet af overenskomsten skal tilpasning ske senest 4 måneder fra optagelsesdagen.

For nye medlemmer af Dansk Mode & Textil, som ikke tidligere har haft en pensionsordning for de ansatte teknikere gælder i øvrigt følgende:

- Senest på tidspunktet for indmeldelsen i Dansk Mode & Textil skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst $\frac{1}{4}$ af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst $\frac{1}{2}$ af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst $\frac{3}{4}$ af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal det fulde bidrag betales.

Stk. 6

Pension for Funktionærer kan af virksomhederne kræve dokumentation for, at ordninger der én gang er godkendt, til enhver tid følger de ændringer, der bliver aftalt mellem overenskomstens parter.

Stk. 7

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

Stk. 8

Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

§ 11 ELEVER

Stk. 1 Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der begynder en erhvervsuddannelse inden for området.

Stk. 2 Formkrav

Der indgås senest ved uddannelsens start en skriftlig uddannelsesaftale mellem elev og virksomhed i henhold til bestemmelserne i gældende lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 3 Praktiktid m.v.

Ved uddannelsens begyndelse udarbejder virksomheden en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål. Forholdet mellem antallet af elever og udlærte skal overholde de faglige udvalgs retningslinier.

Der skal i den praktiske uddannelsestid være tilknyttet en eller flere faglærte personer med tilsvarende eller højere kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlig.

Stk. 4 Prøvetid

Prøvetiden for elever er 3 måneder. I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

Stk. 5 Løn

De nedenfor anførte lønninger for elever er mindstelønninger, og der kan således ikke ske forringelser i vilkårene for de elever, der måtte have indgået kontrakt på bedre vilkår.

Mindstebetalingen for elever er pr. måned:

1. marts 2017	14.468,00 kr.
1. marts 2018	14.714,00 kr.
1. marts 2019	14.964,00 kr.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets begyndelse har bestået HTX, HG2, HHX, studentereksamen eller HF, ydes der et tillæg til ovennævnte lønninger på 618,00 kr. pr. måned, hvilket pr. 1. marts 2018 forhøjes til 629,00 kr. og pr. 1. marts 2019 til 640,00 pr. måned.

Der aflønnes med den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning, idet 2. løntrin anvendes efter 2. skoleperiode.

Om elevers pension og forsikringsdækning, se § 10, stk. 2 og nedenfor under stk. 10.

For elever, der ikke består eksamen, kan uddannelsesaftalen forlænges indtil ny eksamen kan afholdes.

Forlænges uddannelsesaftalen, uden at eleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for virksomheden gældende løn for uddannede medarbejdere med samme anciennitet.

Erhvervsgrunduddannelser

Elever ansat efter lov om erhvervsgrunduddannelser (EGU) aflønnes med 1. års elevsats inden for området.

Voksen-elever

Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse.

Stk. 6 Ferie

Elever er omfattet af ferielovens bestemmelser, herunder lovens § 7.

Stk. 7 Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb

Arbejdsgiveren refunderer eleven for undervisningsmateriale og afgifter til kopiering med op til 800,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb.

Elever har under visse betingelser ret til godtgørelse af befordringsudgifter, når den samlede skolevej er 20 km. eller derover, jf. stk. 9.

Ved elevers ophold på skolehjem o.l. betaler arbejdsgiveren de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi - dog maksimalt 500,00 kr. pr. skoleuge.

Stk. 8 Praktik i udlandet

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Den danske virksomhed betaler for evt. flytning og rejse ved udstationering på virksomhedens foranledning. Evt. refusion tilfalder virksomheden.

Stk. 9 Befordring

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 kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.

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.

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.

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.

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. pkt. 4, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats p.t. 1,14 kr. pr. kørt km., når den samlede skolevej er 20 km. eller derover.

Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- eller juleferie, såfremt afstandsbetingsen i pkt. 1 er opfyldt. Bestemmelsen vedrørende befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette stykke.

Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i pkt. 1.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles mellem Dansk Mode & Textil og Teknisk Landsforbund.

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 pkt. 3 nævnte forhold.

Stk. 10 Elevers forsikringsdækning

Parterne er enige om, at elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse, der svarer til PensionDanmarks "Basisdækning":

En skattefri forsikringssum på 100.000 kr. ved

- Dødsfald
- Kritisk sygdom
- førtidspension

Herudover omfattes eleven af PensionDanmarks Sundhedsordning.

Ordningen etableres hos PensionDanmark, og ydelserne følger PensionDanmarks vilkår, som er anført i deres forsikringspakke til elever. Præmien er af PensionDanmark oplyst til 350 kr. pr. år pr. elev. Såfremt udgiften pr. elev stiger til over 400 kr. pr. år, optages drøftelser mellem parterne om justering af forsikringsdækningens sammensætning.

Ordningen administreres af Teknisk Landsforbund, der forestår indberetning til PensionDanmark efter oplysning fra eleven. DANSK MODE & TEXTIL indestår for finansiering af ordningen og fastsætter selv eventuelle arbejdsgiverbidrag hertil.

Såfremt eleven overgår til at være omfattet af en pensionsordning jf. overenskomsten ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om, at ovennævnte ordning kan drøftes, såfremt forudsætningerne ændres.

Stk. 11 Opsigelse

Elever, der ikke skal fortsætte på virksomheden efter uddannelsesaftalens udløb, skal opsiges med et varsel på 1 måned.

Ancienniteten fra uddannelsesperioden medregnes ved teknikerens senere opsigelse.

Stk. 12 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem virksomhed og elev søges forligt ved forhandling under medvirken af organisationerne inden eventuel indbringelse for det faglige udvalg og eventuelt Tvistighedsnævnet.

Stk. 13 I øvrigt

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

§ 12 PRAKTIKANTER

Såfremt der i overenskomstperioden genindføres praktik for videregående teknikeruddannelser, er overenskomstparterne enige om, at der optages forhandlinger om praktikvilkårene herunder aflønning.

§ 13 SENIORER

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

a: Medarbejderen og virksomheden kan med virkning fra 5 år før den for medarbejderen gældende folkepensionsalder aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

b: Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 4, stk. 4. Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af arbejdsgivers andel af pensionsindbetalingen samt så stor en del af medarbejderens andel, at der fortsat indbetales 2% til pensionsopsparing.

Det konverterede beløb indsættes på fritvalgskontoen og kan sammen med fritvalgsoopsparingen og opsparing til betaling for feriefridage anvendes til finansiering af den afholdte senior frihed i det omfang, der er dækning på kontoen. Ved afholdelse af friheden reduceres fritvalgskontoen med lønnen for de afholdte fritimer eller fridag.

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

c: Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefri-dage, jf. § 14, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med en afholdelse af frihed under en seniorordning.

§ 14 FERIE, BARSEL OG ANDEN FRIHED

Stk. 1

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 2

Virksomhederne kan med frigørende virkning aflevere feriekort og lønsedler samt andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed f.eks. via e-Boks eller e-mail.

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal teknikerne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan teknikere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Den mellem hovedorganisationerne indgåede aftale om feriepenge er gældende, jf. standardaftale A.

Stk. 3

Grundlovsdag og den 24. december er en hel fridag med løn.

Stk. 4

Teknikere, som har været beskæftiget uafbrudt i 9 måneder i virksomheden, får 5 feriefri-dage, som afholdes i løbet af ferieåret fra 1. maj til 30. april.

Feriefri-dagene placeres som efter ferielovens regler om restferie; dette gælder dog ikke for feriefri-dage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Endvidere omregnes dagene til timer og afvikles med sædvanlig løn som timer inden for ferieåret.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefri-dage pr. ferieår end nævnt i de ovenfor anførte perioder.

Stk. 5

Dansk Mode & Textil afgiver sædvanlig garanti for feriepengenes tilstedeværelse.

Stk. 6

Teknikere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af teknikerens syge, hjemmenværende barn/børn under 14 år. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og

medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag samt evt. næste arbejdsdag.

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun, indtil anden pasningsmulighed etableres. Virksomheden kan kræve dokumentation - f.eks. i form af tro og loveerklæring.

Der gives sammenlagt 1 uges frihed med fuld løn inden for en 12 måneders periode, når det er nødvendigt for den ene af forældrene at deltage under barnets hospitalsindlæggelse. Indlæggelsen kan ske helt eller delvist i hjemmet. Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Teknikere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. 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, jf. § 9 i det omfang, der er dækning på kontoen.

Stk. 7

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse ikke kan placeres udenfor normal arbejdstid.

Stk. 8

Arbejdsgiveren udbetaler til teknikere, der på det forventede fødselstidspunktet har 9 måneders anciennitet i virksomheden, løn under graviditetsorlov (dvs. 4 uger inden fødslen) og løn under barsel/adoption i indtil 14 uger efter fødslen/barnets modtagelse. Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Beløbet indeholder den ved lovgivning fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under afholdelse af fædreorlov. Indtil 30. juni 2017 gælder den tidligere overenskomst.

Pr. 1. juli 2017 gælder følgende for forældre, der påbegynder forældreorlov denne dag eller senere:

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under fravær i indtil 13 uger. Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder eller adoptant ikke, bortfalder betalingen.

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

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

Forældreorloven skal holdes inden for 52 uger efter fødslen. Orloven skal varsles med 3 uger forud for dens begyndelse. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, medmindre andet aftales.

Om yderligere pensionsbidrag under barsel, se § 10, stk. 3.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Stk. 9

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

§ 15 KOMPETENCEUDVIKLINGS- OG SAMARBEJDSFOND

Stk. 1

Overenskomstens parter er enige om, at teknikerne har ret og pligt til deltagelse i virksomhedsrelevant uddannelse for herigennem at styrke konkurrenceevnen.

Til opfyldelse af ovennævnte formål får teknikere ret til uden fradrag i lønnen at deltage i en uges intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Såfremt der derudover består et uddannelsesbehov, opfordrer parterne til, at teknikere får mulighed for 1 uges yderligere uddannelse pr. år uden fradrag i lønnen.

Udgifterne ved kursusdeltagelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Stk. 2

Uddannelsen anbefales at bestå af en kombination af intern og ekstern uddannelse aftalt mellem virksomheden og teknikerne, jf. stk. 3.

Stk. 3

Medmindre forholdene taler imod det, skal der gennemføres systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens teknikere efter retningslinier drøftet mellem ledelse og teknikere, eventuelt i regi af samarbejdsudvalget.

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

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Den enkelte tekniker har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 uges frihed til selvvalgt uddannelse om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen eller til virksomheden.

Teknikere kan søge Kompetenceudviklings- og samarbejdsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt teknikeren helt eller delvist modtager løn.

Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at teknikeren kan opnå tilskud til denne uddannelse efter reglerne for kompetenceudviklingsstøtte i "Aftale om Kompetenceudviklings- og samarbejdsfond".

Den enkelte tekniker kan indgå aftale med sin arbejdsgiver om efteruddannelse herunder akademiuddannelser. Efter fondsbestyrelsens beslutning kan der ydes helt eller delvist tilskud til dækning af teknikerens sædvanlige løn (med fradrag af eventuel offentlig støtte, som tilfalder virksomheden), kursusgebyrer og eventuelle transportomkostninger.

Stk. 6

Virksomheden betaler et beløb svarende til 840 kr. pr. år pr. fuldtidsansat tekniker omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinier i "Aftale om Kompetenceudviklings- og samarbejdsfond". For deltidsansatte reduceres beløbet forholds-mæssigt.

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

Stk. 7

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg, kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte tekniker.

Stk. 8

En af overenskomsten omfattet tekniker, der har været ansat i virksomheden i

en periode af mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er berettiget til at deltage i et relevant kursus, f.eks. kurser udbudt af Efteruddannelsesudvalgene for teknikere. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse, dog maksimalt kr. 7.000 og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side; arbejdsgiveren kan få udgifterne refunderet via kompetencefonden. Foranstående maksimumsbeløb reguleres årligt den 1. marts med uddannelsesindekset (gruppe 10 i forbrugerprisindekset, marts 2014 = 198,3).

Såfremt en sådan kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til at få opsigelsesperioden forlænget i op til 2 uger under forudsætning af, at teknikeren hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddeler arbejdsgiveren, at han/hun ønsker at udnytte retten til indtil 2 ugers yderligere efteruddannelse og teknikeren skal dokumentere, at han/hun gennemføre de nu i alt op til 4 ugers yderligere uddannelse inden for den forlængede opsigelsesperiode. Der skal ved udskydelse af fratrædelsen ikke afgives nyt opsigelsesvarsel.

Disse regler finder dog ikke anvendelse for teknikere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Stk. 9

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

Stk. 10

Virksomhederne indbetaler til Kompetence- og Samarbejdsfonden fra 1. marts 2017 kr. 330,00 pr. fuldtidsansat pr. år. Pr. 1. marts 2018 udgør bidraget kr. 412,50. Overenskomstparterne aftaler, hvordan bidragene udmøntes i overensstemmelse med den pågældende fonds formål. Ubrugte dele af bidragsforhøjelsen deles ved regnskabsårets afslutning ligeligt mellem overenskomstparterne, medmindre andet aftales.

§ 16 FUNKTIONÆRLOV

Stk. 1

Reglerne i funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet.

Stk. 2

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

§ 17 AFSKEDIGELSE

Stk. 1

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

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

Desuden er overenskomstparterne enige om at anbefale, under hensyntagen til virksomhedernes tarv, at imødekomme opsagte teknikeres eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

Stk. 2

Medarbejdere, som afskediges med overenskomstens opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre i virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

§ 18 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

Stk. 1

I virksomheder, hvor der beskæftiges over 5 teknikere under overenskomstens område, kan der vælges en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af teknikere ned på 5 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 5 teknikere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Alene medarbejdere, der er medlem af Teknisk Landsforbund har stemmeret.

Elever kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Elever, herunder vokselever, har valgret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Stk. 2

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

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige teknikere, der har været ansat mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. En elev kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. Hvor sådanne teknikere ikke findes i et antal af over 5, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.

Stk. 4

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og meddelt Dansk Mode & Textil.

Stk. 5

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

Stk. 6

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 22.

Stk. 7

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

Stk. 8

a: Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til nærværende paragraf vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en $\frac{1}{4}$ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

b: Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

c: Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

d: Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 2. kvartal 2017 modtage et årligt vederlag på kr. 33.000.

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

f: Vederlaget betales af kompetenceudviklings- og samarbejdsfonden.

§ 19 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for teknikerne forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt teknikeren begærer dette, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

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

Stk. 6

Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.

§ 20 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Med henblik på at undgå fagretlige sager vedrørende afskedigelse af tillidsrepræsentanter, er organisationerne enige om at anbefale, at der forinden afskedigelsen af en tillidsrepræsentant finder sted, afholdes en forhandling herom mellem Dansk Mode & Textil og Teknisk Landsforbund.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

§ 21 SOCIALT KAPITEL

I forbindelse med forhandlingerne om fornyelse af den mellem Teknisk Landsforbund og Dansk Mode & Textil gældende overenskomst har parterne drøftet erhvervslivets sociale ansvar set i lyset af de tilkendegivelser herom, der er fremkommet fra regeringen.

Som et principielt udgangspunkt er parterne enige om, at det overordnede sociale ansvar ligger hos samfundet - hos regeringen og folkettinget. Samtidig anerkender parterne, at der er behov for at skabe arbejdspladser til mennesker med forringet arbejdsevne, og at det er ønskværdigt, at samfundets sociale tiltag udmøntes i et nært samarbejde med erhvervslivet, fordi den enkelte borgers faktiske tilknytning til erhvervslivet vil indeholde sociale og psykologiske elementer af stor værdi. Parterne er endvidere enige om at et kendetegn for et velfungerende samfund er, at alle arbejdsduelige borgere får mulighed for at påtage sig erhvervsmæssige opgaver alt under hensyntagen til deres personlige forudsætninger.

Overenskomstparterne er derfor enige om, at det skal være muligt lokalt at aftale løn- og ansættelsesvilkår, som afviger fra nærværende overenskomst, til mennesker med forringet arbejdsevne.

De enkelte ordninger skal godkendes af de faglige organisationer og øvrige involverede parter.

Parterne er enige om, at sådanne tiltag ikke må medføre en reel fortrængning af andre personer fra erhvervslivet, og at erhvervslivets konkurrenceevne ikke må svækkes.

§ 22 SAMARBEJDE

Stk. 1

Til formidling af et godt samarbejde mellem virksomheden og teknikerne bør der være sådanne kontakter, at der gives mulighed for gensidig orientering og information om virksomhedens og teknikernes situation.

Denne orientering og information skal gives på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra teknikerne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Information er nødvendig for at de ansatte aktivt kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationspligt.

Stk. 2

I øvrigt henledes opmærksomheden på muligheden for, at teknikerne får en plads i de udvalg, der nedsættes ifølge Samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

§ 23 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden. Parterne er enige om, at såfremt der er lokal enighed herom, kan Teknisk Landsforbunds afdelinger samt evt. Dansk Mode & Textil deltage i de lokale forhandlinger på virksomheden.

Stk. 2

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingssmødet afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingssøgningen og mødet skal finde sted senest 1 måned herefter.

Stk. 3

Såfremt der på mæglingssmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter fra organisationerne. Dette møde skal finde sted senest 14 dage efter begæringens fremsendelse.

Stk. 4

Opnås der ikke ved mægling/mødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes inden 1 måned efter mødet.

Stk. 5

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

Stk. 6

Forinden en sag indbringes til faglig voldgift udarbejdes i fællesskab et kort resumé af sagens omstændigheder til opmandens orientering. Dette sker forinden udveksling af egentlige procesakter.

§ 24 OVERENSKOMSTMÆSSIGE ARBEJDSKONFLIKTER

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

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

§ 25 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2017.

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

Dansk Mode & Textil
sign
Lars Schandorff

Teknisk Landsforbund
sign.
Byrial Bjørst

PROTOKOLLAT OM FRAVIGELSE AF OVERENSKOMSTEN

Hvis overenskomstens parter er enige herom, kan der – under forudsætning af lokal enighed – åbnes mulighed for at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

PROTOKOLLAT OM DA/LO UDDANNELSESFOND

Til DA/LO Uddannelsesfond (FIU) ydes fra arbejdsgiverside p.t. 42 øre pr. præsteret arbejdstime i henhold til aftale mellem LO og DA.

Beløbet forhøjes pr. 1. januar 2018 til 45 øre pr. præsteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker i henhold til hovedorganisationernes bestemmelser.

PROTOKOLLAT OM IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN

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

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

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

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virk-

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

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

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

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

stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingssmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen”

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

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

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE EU-DIREKTIVER OM ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktiver vedrørende arbejdsmarkedsforhold bør 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.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE KOORDINATIONSUDVALG

Der er mellem overenskomstens parter enighed om at etablere et koordinationsudvalg.

Udvalget skal bestå af indtil 6 medlemmer, hvoraf 3 udpeges af Dansk Mode & Textil og 3 medlemmer udpeges af Teknisk Landsforbund. Udvalget kan suppleres efter behov henset til de aktuelle emner.

Koordinationsudvalget afholder møder efter behov, dog min. 4 møder årligt.

Koordinationsudvalget kan tage alle for branchen relevante spørgsmål op til drøftelse, f.eks.:

- indholdet af teknikeruddannelsen, herunder efter- og videreuddannelse.
- arbejdsmiljø, herunder teknologi
- generelle arbejds- og ansættelsesforhold
- implementering af EU-direktiver
- ordninger og tiltag i forbindelse med det sociale kapitel.

Det fremtidige samarbejde kan f.eks. udbygges ved afholdelse af konferencer, samarbejde om uddannelsesforhold f.eks. etablering af fælleskurser, udarbejdelse af pjecer.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE DISTANCEARBEJDE

Der er mellem parterne enighed om i den kommende overenskomstperiode at iværksætte et udvalgsarbejde med henblik på at analysere og drøfte spørgsmål, der knytter sig til distancearbejde. Med henblik herpå nedsættes i regi af overenskomstparternes koordinationsudvalg et snævert udvalg, som skal udarbejde en rapport, som indeholder en behandling af de relevante emner, som spørgsmålet om distancearbejde giver anledning til. Rapporten skal endvidere indeholde en vurdering af, i hvilket omfang de pågældende emner er reguleret i gældende lovgivning eller i nærværende overenskomst.

Med udgangspunkt i rapporten er det overenskomstparternes hensigt at nå til enighed om en rammeaftale vedrørende distancearbejde. Rammeaftalen bør indeholde et katalog over relevante forhold, som kan tages i betragtning på den enkelte virksomhed i forbindelse med påbegyndelse af distancearbejde, således at rammeaftalen udfyldes med retningslinier på den pågældende virksomhed.

PROTOKOLLAT VEDRØRENDE KVV-STUDERENDE

Hvis der for KVV-studerende opstår en ny situation, der kræver en særlig teknisk afklaring, optages der forhandlinger herom.

Forhandlingerne finder sted umiddelbart efter det relevante regelgrundlag foreligger.

PROTOKOLLAT ANGÅENDE AFTALER MED UDENLANDSKE MEDARBEJDERE

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsige aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Mode & Textils medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

PROTOKOLLAT OM LEVERANDØRSKIFTE FOR FIRMAPENSIONSORDNING

Der kan foretages skift af leverandør for firmapensionsordninger, der træder i stedet for Teknikerpension. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålægges medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Følgende betingelse skal opfyldes ved skift af leverandør:

Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, der på tidspunktet for skiftet er fyldt 50 år, på baggrund af de hidtidige afgivne helbredsoplysninger. Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om, at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.

Ved skiftet skal der gives mulighed for - såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det - at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til Teknikerpension og fortsætte sin pensionsordning dér.

Der skal gives et varsel til medarbejderne på mindst 12 måneder ved skift af pensionsleverandør. Ved lokal enighed kan dette nedsættes til 6 måneder.

Varslet træder i kraft 14 dage efter fremsendelse af underskrevet pensionsaftale er afsendt til Teknisk Landsforbund, under forudsætning af, at pensionsaftalen kan godkendes til at leve op til overenskomstens bestemmelser.

Den 27/3 2007
Dansk Mode & Textil
sign. Lars Schandorff

Den 26/3 2007
Teknisk Landsforbund
sign. Anne Hjorth

PROTOKOLLAT OM AFTALE OM FERIE

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven og medfører, at der gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelse.

Optjening og afholdelse af ferie i timer mv.

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den tekniker, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis teknikeren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat tekniker 185 timers ferie pr. optjeningsår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. optjeningsår. En tekniker, der har optjent ferie gennem et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

Ved teknikerens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriekortordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere teknikerne herom, forud for optjeningsårets start.

Overførsel af ferie

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

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie i alt.

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

Hvis en tekniker, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbe-

tales ferie ud over 5 uger. Feriepengene beregnes for månedslønnede med 12,5 % af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har teknikeren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere virksomhed, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere virksomhed, hvis der er benyttet feriekort.

Ferie, i et omfang svarende til overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom. Hvis teknikeren fritstilles, afvikles alt optjent ferie efter Ferielovens regler.

Dansk Mode & Textil afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af medlemsvirksomheder hos Dansk Mode & Textil.

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

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

Modregning i ferietillæg

Ferietillæg på 1 pct. af optjeningsårets løn udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved teknikerens fratræden.

Fagretlig behandling

Twistigheder vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system og efter de herfor gældende regler. Yderligere er parterne enige om, at tvistigheder om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

PROTOKOLLAT OM VIKARER FRA VIKARBUREAUER

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

PROKOLLAT OM FAGLIG OPDATERING AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

En tekniker, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om teknikerens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på teknikerens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Dansk Mode & Textils og TLs Uddannelses- og Samarbejdsfond.

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

BILAG 1

ANSÆTTELSESKONTRAKT FOR TEKNIKERE

(Anbefales af Dansk Mode & Textil og Teknisk Landsforbund)

1. Parter

Mellem

Virksomhedens navn

Adresse

Postnr. og by

og

Medarbejderens fulde navn

Adresse

Postnr. og by

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

2. Titel

Er indgået aftale om ansættelse som: Titel
med følgende beskæftigelse: Stillingsbeskrivelse

3. Arbejdssted

Arbejdsstedets beliggenhed

4. Tiltrædelsesdato

Fra den..... Evt. til (hvis tidsbegrænset ansættelse) den _____

5. Overenskomst

Ansættelsen sker i henhold til den mellem Dansk Mode & Textil og Teknisk Landsforbund gældende overenskomst for tekniske funktionærer.

6. Løn

Lønnen er fastsat til kr. _____ pr. måned og skal være til disposition sidste bankdag i hver måned.

7. Øvrige aftaler om løn

Om lønnen er der i øvrigt truffet følgende aftale (her kan anføres nærmere vedrørende beregning af løn, tantieme m.v. samt vedrørende regulering af lønnen):

Parterne har aftalt, at lønnen også omfatter almindeligt forefaldende overarbejde.

Af lønnen udgør kr. _____ betaling for almindeligt forefaldende overarbejde.

For overarbejde derudover skal der ydes overtidsbetaling efter overenskomstens regler.

Der kan eventuelt aftales funktionsløn, se § 6, stk. 7 i overenskomsten.

8. Pension

Pensionsordning oprettes i den af Teknisk Landsforbund i PFA oprettede pensionsordning "Tekniker-Pension", jf. overenskomstens bestemmelser herom.

9. Arbejdstid

Arbejdstiden (excl. frokostpause) er aftalt til _____ timer ugentligt, som indtil videre placeres på følgende måde:

10. Prøvetid

For ansættelsen aftales ikke prøvetid.

eller

For ansættelsen aftales prøvetid, således at opsigelsen gensidigt kan finde sted med 14 dages varsel i de første 3 måneder af ansættelsestiden. (Opsigelsesperioden skal kunne indeholdes i de 3 måneder).

11. Opsigelse ved sygdom

Det aftales, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i alt i 120 dage.

eller

Der aftales ikke særlige regler om opsigelse ved sygdom.

12. For ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesbestemmelser:

Ansættelsesforholdet kan opsiges af funktionæren med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Af firmaet kan ansættelsesforholdet i henhold til Funktionærlovens § 2 opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned

med et varsel på 1 måned inden udløbet af 5 måneder,

med et varsel på 3 måneder inden udløbet af 2 år og 9 måneder,

med et varsel på 4 måneder inden udløbet af 5 år og 8 måneder,

med et varsel på 5 måneder inden udløbet af 8 år og 7 måneder,

med et varsel på 6 måneder herefter.

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

13. Tavshedspligt og ophavsret

Funktionæren er pligtig til såvel under ansættelsesforholdet som efter eventuel fratrædelse at iagttage ubetinget tavshed om selskabets forhold, og hvad funktionæren i øvrigt måtte blive bekendt med som følge af sin stilling, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab.

Ophavsretten til edb-programmer og frembringelser (design, mønstre m.v.), der frembringes som led i ansættelsesforholdet, tilhører arbejdsgiveren.

Der henvises endvidere til Markedsføringslovens § 19.

14. Funktionær- og Ferielovens bestemmelser er gældende.

15. Særlige aftaler

Ved ude-/rejsearbejde: Se særligt tillæg til denne kontrakt.

I dette kontraktforhold er herudover truffet aftale om følgende nærmere vilkår (f.eks. gensidigt forlænget opsigelsesvarsel, fri bil, konkurrenceklausul m.v.):

Ændringer i ovennævnte forhold skal ske skriftligt.

_____, den

Funktionærens underskrift

Virksomhedens underskrift

CPR-nr.

CVR-nr.

Funktionæren har modtaget genpart af nærværende kontrakt samt evt. personalecirkulære og/eller personalehåndbog.

BILAG 2

TILLÆG TIL ANSÆTTELSESAFТАLE VED UDE- OG REJSEDAGE I UDLANDET FOR CONTROLLERE OG ANDRE PRODUKTIONSMEDARBEJDERE

(anbefales af Dansk Mode & Textil og Teknisk Landsforbund)

a. Rejser og planlægning af rejser

Forventet omfang af ude- og rejsearbejde er ca.: _____ dage årligt.

De enkelte rejseres varighed vil være ca.: _____

Ved rejser af mere end 1 måneds varighed skal længden af opholdet angives i hvert enkelt tilfælde.

Planlægning af rejser sker i samarbejde mellem virksomhed og controller under hensyntagen til virksomhedens produktionsmæssige behov og til controllerens forhold.

b. Særlige aftaler om lønforhold under rejsearbejde i udlandet

Som betaling for arbejde ud over den overenskomstfastsatte daglige arbejdstid er aftalt:

Overenskomstens satser Afspadsring

Tillæg på kr. _____ pr. rejsedag

Der er ved lønfastsættelsen taget højde for, at lønnen også omfatter betaling for ude- og rejsearbejde.

Såfremt antal ude- og rejsedage overstiger det ovennævnte antal dage, betales i tillæg kr. _____ pr. rejsedag.

Ved rejser må det påregnes, at den ugentlige arbejdstid kan overstige 37 timer.

c. Rejse- og ventetid

Rejse-/ventetid betragtes som arbejdstid. 1 rejsedag eller 1 ventedag svarer til 1 arbejdsdag. Transporttid lokalt fra et af arbejdsgiveren anvist logi til arbejdssted ud over 1 time hver vej betragtes som arbejdstid.

Ved kortvarige inspirations- og messebesøg beregnes 1 rejsedøgn som 1 arbejdsdag.

d. Rejseudgifter

Arbejdsgiveren afholder alle udgifter til transport efter følgende retningslinier:

Fly: Økonomiklasse Business Class

Tog: 2. klasse 1. klasse

Leje af bil*) Selskab: _____ Kategori: _____

*)Arbejdsgiveren tegner og betaler de nødvendige forsikringer (kasko, ansvar m.m.)

Egen bil: kilometergodtgørelse efter ligningsrådets satser.

Vedrørende **transport mellem logi og arbejdssted** i udlandet er følgende aftalt:

Lejet bil

Offentlige transportmidler

Taxa.

e. Logi

Arbejdsgiveren afholder alle udgifter til logi efter følgende retningslinier:

Hotel (enkeltværelse m/bad)

Der stilles logi til rådighed (min. eget værelse m/adgang til toilet/bad).

f. Kost og rejsegodtgørelse

Arbejdsgiveren afholder følgende udgifter:

Refusion efter regning.

Refusion efter regning samt rejsegodtgørelse i henhold til ligningsrådets satser.

Godtgørelse efter ligningsrådets takster, og controlleren afholder selv alle udgifter.

g. Telefon

Arbejdsgiveren dækker:

Udgifter til telefon

Udgifter til telefon, dog max. kr. _____ pr. måned til private samtaler.

h. Forsikring

Arbejdsgiveren tegner og betaler en erhvervsrejseforsikring omfattende: Sygdom og hjemtransport, rejseulykke ved død og invaliditet, sygdomsinvaliditet og rejseliv, bagage, privatansvar, rejseafbrydelse, evt. krigsdækning.

Dækning og forsikringssummer bør svare til det af Europæiske Rejseforsikring anbefalede.

i. Attester m.v.

Nødvendige attester skal være til stede. Virksomheden afholder evt. udgifter til attester, visum samt evt. vaccinationer.

j. Helligdage

Udlandsophold på en dansk helligdag giver ret til at afholde en erstatningsfriday efter hjemkomsten.

k. Force majeure

Ved force majeure eller ved fare for den ansattes liv og helbred er der ret til øjeblikkelig hjemrejse, der betales af arbejdsgiveren.

Ved akut livstruende sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie har medarbejderen ret til øjeblikkelig hjemrejse.

l. Rapporteringspligt

Under ophold i udlandet skal controlleren:

- Have daglig kontakt med virksomheden.
- Have kontakt med virksomheden i følgende omfang: _____

m. Kompetence under ophold i udlandet

Medarbejderen kan træffe de til opfyldelse af jobbet nødvendige beslutninger, herunder standsning af produktionen, såfremt kvaliteten ikke er tilfredsstillende. En sådan standsning skal straks rapporteres til arbejdsgiveren.

n. Interne regler

Hvis virksomheden har skriftlige interne regler om ovennævnte forhold, skal disse udleveres til controlleren.

o. Genforhandling

Denne kontrakt kan genforhandles ved væsentlige ændringer i parternes forudsætninger.

_____, den / 20

Controllerens underskrift

Virksomhedens underskrift

CPR-nr.

SE-nr.



