



TL-overenskomst 2014-2017

MELLEM TEKNIQ OG TEKNISK LANDSFORBUND



TEKNISK LANDSFORBUND

TEKNIQ
INSTALLATØRERNES ORGANISATION

Indholdsfortegnelse:

§ 1 Overenskomstens område	3
§ 2 Lønbestemmelse	4
§ 3 Elever	4
§ 4 Pension	6
§ 5 Sociale ansættelser	10
§ 6 Beregning af løn for brudte måneder	11
§ 7 Deltidsbeskæftigelse	11
§ 8 Arbejdstid	11
§ 9 Fleksibel arbejdstid	13
§ 10 Overarbejde	13
§ 11 Funktionærlov	14
§ 12 Seniorordning	14
§ 13 Ferie og frihed	15
§ 14 Feriefridage og fritvalgsordning	16
§ 15 Barselsfravær	17
§ 16 Børns sygdom	18
§ 17 Kontrakt	18
§ 18 Afskedigelse	19
§ 19 Valg af tillidsrepræsentanter	19
§ 20 Tillidsrepræsentantens opgaver	20
§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant	22
§ 22 Regler for behandling af uoverensstemmelser	22
§ 23 Lokalaftaler	23
§ 24 Kompetenceudvikling	24
§ 25 Samarbejde	25
§ 26 Konfliktregler	26
§ 27 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	26
§ 28 Overenskomstens varighed	26
Protokollat om løn	27
Protokollat om overførsel af ferie	27
Protokollat om pensionsudvalg	28
Protokollat om udligningsordning til løn under barsel	28
Protokollat vedrørende afskedigelse af teknikere	28
Protokollat om varetagelse af visse hverv	28
Protokollat om distancearbejde	29
Protokollat om EU-implementering	29
Protokollat om ansættelsesbeviser	29
Protokollat om forældreorlov	30
Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden	31
Protokollat om hviletid og friperiode ved offshore arbejde	32

Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund	32
Protokollat om TL-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder	34
Protokollat om ligelønsnævn.....	35
Protokollat om implementering af Ligelønsloven	36
Protokollat om elektroniske dokumenter	39
Protokollat om LO/DA Udviklingsfonden	39
Ansættelseskontrakt	40
Aftale om ferieoverførsel.....	43

mellem

TEKNIQ

og

Teknisk Landsforbund

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Nærværende overenskomst omfatter tekniske funktionærer, hvis arbejde udelukkende eller hovedsageligt består i teknisk/klinisk bistandsydelse af ikke håndværks- eller fabriksmæssig art, og andre medarbejdere, som udfører arbejde, der kan sidestilles hermed.

Det vil sige teknisk betonet arbejde inden for projektering, udvikling, konstruktion, design, planlægning og styring, som almindeligvis forudsætter en design-/tekniker-/teknolog-uddannelse, herunder uddannelser på konstruktørniveau.

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

Stk. 2

I tvivlstilfælde om, hvorvidt en lønmodtager er omfattet af nærværende overenskomst, afgøres spørgsmålet i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 22.

Stk. 3

Såfremt TL begærer forhandlinger, skal forbundet oplyse TEKNIQ om for hvilke funktionærer, der i den pågældende virksomhed ønskes forhandlinger.

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

Stk. 4

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 TEKNIQ indgået overenskomst, kan TL eller TEKNIQ begære tilpasningsforhandlinger.

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

§ 2 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 ved individuel lønforhandling mindst én 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 TL berettiget til at kræve en forhandling med TEKNIQ på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 3 Elever

Elevlønninger:

Stk. 1

Minimallønnen for elever udgør pr. måned:

Tekniske designerelever aflønnes således pr. måned:

1. marts 2014 1. marts 2015 1. marts 2016

Kr. 13.672,50 Kr. 13.932,25 Kr. 14.197,00

Stk. 2

Til elever, der inden uddannelsesforholdets begyndelse har bestået gymnasial uddannelse, ydes et tillæg til ovennævnte lønninger på kr. 600 pr. måned.

Stk. 3

Visse forsikringsydelser til elever indføres med virkning for elevforhold, der indgås efter 1. marts 2011.

Elever, der ikke allerede ved uddannelsens start er fyldt 20 år eller er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser, 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. TEKNIQ 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.

Elever, der ved uddannelsens start er fyldt 20 år, er omfattet af de almindelige pensionsregler, § 4. Det gælder elever, som starter deres uddannelsesaftale 1. marts 2011 eller derefter.

Stk. 4 Befordringsgodtgørelse for elever

1.

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 praktiksted til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller lærested.

2.

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.

3.

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.

4.

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.

5.

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 lignende.

6.

Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 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.

7.

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- og juleferie, såfremt afstandsbestemmelserne i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne vedrørende befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette stykke.

8.

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

9.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles mellem TEKNIQ og TL.

10.

Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til gældende lov om arbejdsgiveres elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i stk. 3 nævnte forhold.

§ 4 Pension

Stk. 1 Pension

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

har mindst 9 måneders anciennitet i ansættelser omfattet af overenskomsten, eller har været omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning.

Teknikeren skal efter påkrav dokumentere sin tilknytning til branchen eller anden arbejdsmarkedspension.

Med virkning fra 1. marts 2011 ændres anciennitetskravet fra 9 måneder til 2 måneder.

Stk. 2 Bidragene

Bidragene til den aftalte pensionsordning udgør:

	Pr. 1.7.2008
Arbejdsgiverbidrag	8,0 pct.
Arbejdstagerbidrag	4,0 pct.
Samlet bidrag	12,0 pct.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Stk. 3 Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

Under de 14 ugers barsels-/adoptionsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til teknikere med 2 måneders anciennitet, på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør pr. måned:

	1. juli 2014
Arbejdsgiverbidrag	1.360,00
Arbejdstagerbidrag	680,00
Samlet bidrag	2.040,00

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Stk. 4 Elever

Med virkning for elevforhold, der indgås og starter efter 1. marts 2011, gælder følgende:

En elev, der starter i lære efter det fyldte 20. år, er omfattet af pensionsordningen.

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.

En elev, der indgår en uddannelsesaftale forud for det fyldte 20. år, er ikke omfattet af pensionsordningen i uddannelsesaftalens løbetid.

Stk. 5 Folkepension

Såfremt teknikeren fortsat er i beskæftigelse efter opnåelse af sin folkepensionsalder, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag.

Det aftales mellem teknikeren og virksomheden, om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag eller skal udbetales til teknikeren som løn.

Stk. 6 Teknikere, der er fyldt 60

Teknikere, der er fyldt 60 år, skal som udgangspunkt omfattes af pensionsordningen. Der kan dog med organisationernes medvirken indgås særlig aftale om anvendelsen af pensionsbidraget for disse teknikere, hvis de ikke allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

Stk. 7 Pension For Funktionærer

Pensionsordningen oprettes i den af Teknisk Landsforbund i PFA etablerede pensionsordning "Pension For Funktionærer" (PFF).

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at pensionsbidraget indbetales til denne pensionsordning. Se dog nedenfor.

Stk. 8 Alternativ pensionsordning

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

- Det samlede bidrag til ordningen skal til enhver tid mindst svare til det samlede overenskomstaftalte bidrag, Arbejdsgiveren skal mindst udrede det overenskomstaftalte arbejdsgiverbidrag.
- Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 9 måneder. Med virkning fra 1. marts 2011 er anciennitetskravet 2 måneder
- Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Såfremt dette ikke kan opfyldes for den enkelte, etableres der en opsparingsordning.
- De enkelte forsikringsdækninger i pensionsordningen skal hver især mindst svare til basisdækningerne hos Pension For Funktionærer, jf. stk. 14.
- Omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for Pension For Funktionærer gældende.

Stk. 9 Skift fra Pension For Funktionærer til firmapensionsordning

Ved indførelse af en firmapensionsordning, der skal erstatte den overenskomstfastsatte Pension For Funktionærer, skal pensionsleverandøren over for virksomheden og Teknisk Landsforbund indestå for, at firmapensionsordningen opfylder de nævnte forudsætninger, jf. stk. 1.

Hvis en af overenskomstparterne anmoder om det, fremsender pensionsleverandøren pensionsaftalen.

Firmapensionsordningen træder i kraft senest 6 måneder efter, at Teknisk Landsforbund har modtaget indeståelseserklæringen. Et tidligere ikrafttrædelsestidspunkt kan aftales mellem de lokale parter.

Den enkelte tekniker har ret til skriftligt at modsætte sig en overførsel til den etablerede firmapensionsordning. Teknikeren forbliver dermed i Pension For Funktionærer.

Stk. 10 Skift fra firmapensionsordning til firmapensionsordning i et andet leverandørselskab

Der kan efterfølgende foretages skift af pensionsleverandør til et andet leverandørselskab. Omkostningerne ved skift af pensionsleverandør må ikke pålignes medarbejderens.

Ved skift af firmapensionsordning til firmapensionsordning i et andet leverandørselskab skal det nye leverandørselskab overholde de samme bestemmelser, som er gældende for skift fra Pension For Funktionærer til firmapensionsordning.

Eventuel overførsel af medarbejders depot i forbindelse med et sådant leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderen. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet – hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab, eller ved at det på anden måde kompenseres.

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

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

Stk. 11 Tilpasning af pensionsbidrag

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

Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens bestemmelser herom.

Stk. 12 Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ, der forinden indmeldelsen i TEKNIQ ikke har etableret en pensionsordning for teknikere omfattet af dækningsområdet i overenskomsten, eller som for disse teknikere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til pensionsordningen skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for TEKNIQs meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ, skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 25 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 50 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 75 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

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

Stk. 13 Tilpasning af øvrige pensionsvilkår

For nye medlemmer af TEKNIQ omfattet af overenskomsten skal tilpasning ske senest 4 måneder fra optagelsesdagen.

Stk. 14 Dækninger i Pension For Funktionærer pr. 1. marts 2014

	OBLIGATORISK BASISDÆKNING	MAKSIMAL DÆKNING VED FRIVILLIGT TILVALG
Årlig invalidepension	40 %	80 %
Engangsbeløb ved invaliditet	0	300 %
Engangsbeløb ved død	100 %	800 %
Årlig børnepension	0	25 %
Engangsbeløb ved Kritisk Sygdom	100.000 kr. (Hidtidig højere dækning ned-sættes ikke)	

(Procenter angiver dækning i procent af medarbejderens løn)

§ 5 Sociale ansættelser

Stk. 1

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

Stk. 2

For at undgå, at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om, at der, hvor forholdene gør det naturligt, kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold.

Sådanne aftaler skal indgås under medvirken af tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, den lokale afdeling af forbundet. Organisationerne har påtaleret.

§ 6 Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne ved fuld tid som 1 divideret med 160,33 af fuldtidsmånedslønnen gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage i det omfang, disse falder på funktionærens normale arbejdsdage.

Stk. 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.

Stk. 3

For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 7 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

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

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. § 10, som for øvrige medarbejdere.

Stk. 4

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

§ 8 Arbejdstid

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. 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. 5

For teknikere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende arbejdere gælder en 40-timers uge med afspadsring inden for 12 måneder, med teknikerne aftales en tilsvarende arbejdstidsordning.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om en sådan ordning med teknikerne, kan arbejdsgiveren iværksætte ordningen med almindeligvis en måneds varsel, dog mindst 14 dages varsel.

Inden for dette tidsrum har teknikerne påtaleret i henhold til de fagretlige regler for manglende hensyntagen, der ikke skønnes tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

Såfremt der ikke opnås lokal enighed om kortere afviklingsperiode, skal de ved ordningen opsparede fritimer anvendes inden 12 måneder, og anvendelsen sker efter drøftelse med de af ordningen omfattede teknikere og kan iværksættes med mindst 2 ugers varsel.

Ordningen kan ikke træde i stedet for overarbejde.

Stk. 6

For teknikere, som er tilknyttet det daglige arbejde i produktionen, kan der, såfremt der for vedkommende arbejdere er etableret særligt weekendarbejde, efter aftale etableres tilsvarende weekendarbejde for teknikere, jf. de for timelønnede medarbejdere gældende regler herom.

Månedslønnen for teknikere, der således arbejder på weekendarbejde, svarer til lønnen for fuldtidsansatte på overenskomstens normale arbejdstidsvilkår.

Stk. 7

Der kan lokalt aftales flekstud.

§ 9 Flexibel arbejdstid

Stk. 1

Efter lokal aftale kan arbejdstiden lægges med varierende ugentlige arbejdstider for en arbejdsperiode på minimum 2 uger og maksimalt 52 uger, ekskl. ferie.

Stk. 2

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid skal i perioden udgøre 37 timer, og den maksimale arbejdstid pr. uge er 46 timer.

Stk. 3

Den daglige arbejdstid skal være minimum 6 timer og maksimalt 10 timer.

Stk. 4

Den varierende ugentlige arbejdstid skal varsles med mindst 5 arbejdsdage.

Stk. 5

Placeres arbejdstiden eller dele heraf udenfor tidsrummet kl. 06.00 og kl. 17.00 betales timeløn plus 35 % for disse timer.

Stk. 6

Placeres arbejdstiden eller dele heraf på lørdage efter kl. 13.00, søndags- og/eller søgnehelligdagsdøgn betales timeløn plus 60 % for disse timer.

Stk. 7

Ved arbejde ud over den varslede arbejdstid betales overtidstillæg i henhold til § 10, stk. 2.

Stk. 8

Spørgsmål om indførelse af fleksibel arbejdstid kan, såfremt en af de lokale parter ønsker det, gøres til genstand for et forhandlingsmøde med deltagelse af overenskomstens parter, der træffer endelig beslutning i sagen.

§ 10 Overarbejde

Stk. 1

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

Stk. 2

For overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. reglerne i §§ 7, 8 og 9, stk. 7, betales timeløn plus 50 % for de første tre timer efter normal arbejdstids ophør, og for overarbejde efter dette tidspunkt betales 100 %. For overarbejde på arbejdsfrie hverdage betales timeløn plus 50 % for de første 3 timer, for 4. og følgende timer betales timeløn plus 100 %. For arbejde på søn- og helligdage betales timeløn plus 100 %.

Stk. 3

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders 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, i henhold til stk. 2, for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

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

Stk. 6

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

§ 11 Funktionærlov**Stk. 1**

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

Stk. 2

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

§ 12 Seniorordning

De lokale parter kan med virkning fra 1. oktober 2012 ved individuel skriftlig aftale åbne for, at virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

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

- c) Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 4, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres den løbende værdi af arbejdsgivers andel af pensionsbidraget. De frigjorte midler skal - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger på fritvalgskontoen, jf. § 14, anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomst-mæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefriidage, jf. § 14, og akkumulere denne. Værdien heraf kan - eventuelt sammen med øvrige indbetalinger til fritvalgsordningen, jf. § 14 - komme til udbetaling i forbindelse med en seniorordning. Denne ordning kan indsættes i ovenstående overenskomsttekst, forudsat de opsparede midler kan sikres i tilfælde af konkurs. Såfremt der er sikkerhed for, at LG dækker de akkumulerede midler, vil TEKNIQ kunne dække tilgodehavendet via feriepengegarantien.

§ 13 Ferie og frihed

Stk. 1

Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.

Stk. 2

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

Stk. 3

TEKNIQ afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

Stk. 4

Der ydes praktikanter og elever ferie med løn i henhold til Ferielovens § 9.

- Den årlige ferie udgør 5 uger (25 hverdage).
- I det første og andet hele ferieår (perioden 1. maj til 30. april), efter at uddannelsesforholdet på virksomheden er påbegyndt, har elever ret til ferie som angivet ovenfor.
- Er uddannelsesforholdet på virksomheden begyndt inden 1. juli, har elever også i dette ferieår ret til ferie som angivet ovenfor.
- Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de ovenfor angivne tilfælde, giver virksomheden den i § 3 fastsatte løn i det resterende antal dage.
- Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, har elever, som er antaget den 1. juli eller senere, i samme ferieår ret til den i § 3 angivne løn for de feriedage, for hvilke de ikke har optjent ret til feriegodtgørelse - dog højst for 1 uge.

§ 14 Feriefridage og fritvalgsordning

Stk. 1

Der oprettes for alle teknikere en fritvalgskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører en %-sats af den ferieberettigede løn. Satserne indeholder feriegodtgørelse.

Satserne er pr.:

1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
3,8 %	4,2 %	4,5 %

Ved afholdelse af en feriefridag udbetales a conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 6.

Stk. 2

Den enkelte tekniker har i hvert ferieår ret til at holde indtil 5 feriefridage med betaling svarende til sædvanlig løn fra fritvalgskontoen i det omfang, der er dækning på kontoen. Optjeningen til kontoen sker løbende i kalenderåret.

Såfremt teknikeren ikke er beskæftiget i virksomheden hele kalenderåret, enten på grund af til- eller fratræden, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt i forhold til beskæftigelsen i kalenderåret.

Stk. 3

Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. ferieår end 5.

Stk. 4

Senest den 30. november i et optjeningsår skal teknikeren meddele arbejdsgiveren, hvordan teknikeren ønsker at disponere saldoen på kontoen.

Udbetalingen af saldoen pr. 31. december kan således anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med decemberlønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefridage i det indeværende ferieår.

Såfremt en tekniker fratræder, afregnes kontoen sammen med sidste lønudbetaling.

TEKNIQ indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Stk. 5

Grundlovsdag er en hel fridag med løn.

§ 15 Barselsfravær

Stk. 1

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

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

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til sædvanlig timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2

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

Stk. 3

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til at holde 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder. Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135,- kr. pr. time.

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes forældreorlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Fra og med 1. juli 2014 ydes der betaling efter følgende regler:

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten den ene eller den anden forælder. Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 140,- kr. pr. time.

De 13 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes forældreorlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

Forældrene har ret til at holde orlov samtidig.

De samme regler gælder for adoptanter.

Udgifterne til barsel i den enkelte virksomhed udlignes via den af TEKNIQ etablerede barselsfond.

Stk. 4

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

§ 16 Børns sygdom

Stk. 1

Teknikere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af teknikerens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun, indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation - f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 2

Til teknikere og elever indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Det er en forudsætning, at sådanne medarbejdere har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden.

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

Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Såfremt virksomheden ikke er berettiget til refusion fra medarbejderens hjemkommune, kan TEKNIQ beslutte at refundere virksomhedens udgift.

§ 17 Kontrakt

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved kontrakt eller ansættelsesbrev. Det anbefales, at der anvendes den af TEKNIQ og TL godkendte ansættelseskontrakt.

Parterne er enige om, at protokollat om ansættelsesbeviser skal forstås således, at en arbejdsgiver ikke kan pålægges at udrede en godtgørelse, såfremt han inden for de i protokollatet nævnte tidsfrister har udstedt ansættelsesbevis, der opfylder protokollatets krav.

Den af parterne udarbejdede ansættelseskontrakt er optrykt som bilag til overenskomsten.

§ 18 Afskedigelse

Stk. 1

Reglerne i Funktionærloven og Hovedaftalen af 1. januar 1993 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

Stk. 2

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold. Bestemmelsen træder i kraft 1. juli 2014.

§ 19 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

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

Stk. 2

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

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

Stk. 4

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af TL og meddelt TEKNIQ.

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

Såfremt en eller flere faggrupper under LO har valgt tillidsrepræsentant, kan teknikere under denne overenskomst, såfremt det ikke er muligt at få valgt tillidsrepræsentant, i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter.

§ 20 Tillidsrepræsentantens 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 jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 2

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

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for teknikerne forhandlet med virksomhedens ledelse.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til de fagretlige regler ved eventuelt forekommende urimelige ansættelser og afskedigelser.

Stk. 3

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

Stk. 4

Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

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 hen-

syn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.

Stk. 7

Fremtidige og nuværende tillidsrepræsentanter tilbydes et af overenskomstparterne 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.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Stk. 8

Tillidsrepræsentanter valgt under TL-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.

Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

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

Der er mellem TEKNIQ og TL etableret en Uddannelses- og Samarbejdsfond, som finansierer nævnte aktiviteter og vederlag.

Bidraget til fonden udgør 20 øre pr. præsteret arbejdstime og forhøjes forholdsvis 1. marts 2014 med 5 øre pr. time, 1. marts 2015 med 5 øre pr. time og 1. marts 2016 med 5 øre pr. time. Den samlede forhøjelse i overenskomstperioden er således 15 øre pr. time.

Fondens formue anvendes primært til uddannelses- og samarbejdsaktiviteter for tillidsrepræsentanter. Fondens bestyrelse bemyndiges til at træffe afgørelse om anvendelse af midler til andre uddannelsesaktiviteter.

Stk. 9

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

§ 21 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

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsi-ge en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 19, skal vedkommende rette henvendelse til TEKNIQ, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingssmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingssbegæ- ringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden den har været gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre der lokalt er enighed herom.

Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvis- ning.

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan vareta- ges, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse.

§ 22 Regler for behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.

Stk. 2

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

Stk. 4

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

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.

§ 23 Lokalaftaler

Stk. 1

Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for teknikere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 2

Såfremt der på virksomheden ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal sådanne lokale aftaler underskrives af alle teknikere omfattet af nærværende overenskomst.

Stk. 3

Lokalaftaler, kutymer, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 4

I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 3 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt og, for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde eller organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i § 22 angivne frist.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

§ 24 Kompetenceudvikling

Stk. 1

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

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

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

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

Stk. 2

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

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

Stk. 3

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

Stk. 4

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

Stk. 5

Teknikere, der har været ansat i en virksomhed i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre forhold beroende på virksomheden, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst udgøre 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke kan dækkes af det offentlige eller fra anden side. Hvis kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse indenfor 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor teknikere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

Stk. 6

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

Stk. 7

For at fremme mulighederne for løbende kompetenceudvikling er der etableret en Kompetenceudviklingsfond.

Virksomhederne indbetaler årligt 520,- kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Der opkræves ikke bidrag for elever.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

I øvrigt henvises til Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund.

§ 25 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 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 let forståelig. Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationspligt.

Stk. 2

I øvrigt henvises til Samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

§ 26 Konfliktregler

Der henvises til Hovedaftalen mellem DA og LO.

§ 27 Overenskomstmæssige arbejdsconflikter

Under overenskomstmæssige arbejdsconflikter 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.

§ 28 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2014.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2017.

For TEKNIQ
Sign.: Charlotte Ketelsen

For Teknisk Landsforbund
Sign.: Gita Grüning

Protokollat om løn

I forbindelse med overenskomstindgåelsen er der ved forhandlingerne vedrørende § 2, stk. 5, mellem parterne konstateret enighed om, at begrebet 'som helhed taget' ikke betyder, at der i alle tilfælde refereres til samtlige funktionærer, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.

Protokollat om overførsel af ferie

Der er mellem parterne enighed om at denne aftale supplerer de mellem parterne gældende ferieregler.

Parterne anbefaler, at den til overenskomsten optrykte aftale anvendes.

Aftale om ferieoverførsel gælder ikke for elever.

Overførsel af ferie

Med virkning fra ferieåret 2002/03 kan det lokalt aftales, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage, overføres til det følgende ferieår.

Der kan højst overføres 10 feriedage. De enkelte overførte feriedage skal afvikles senest det 2. ferieår efter optjeningen.

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

Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb og kan ikke omfatte flere dage, end teknikeren har optjent i virksomheden.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en blanket, som kan anvendes ved aftale om overførsel af ferie.

Hvis en tekniker, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 feriedage i forbindelse med fratrædelsen.

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

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

Ferietillæg

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

Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser opstået på baggrund af denne aftale behandles efter overenskomstens Regler for behandling af uoverensstemmelser. Dette gælder dog alene de aftalte fravigelser af Ferieloven.

Protokollat om pensionsudvalg

I tilslutning til protokollat om pension til teknikere er der mellem overenskomstparterne enighed om, at der nedsættes et pensionsudvalg, der løbende skal følge og vurdere udviklingen på pensionsområdet, herunder udviklingen i "Pension For Funktionærer".

Såfremt andre arbejdsgiverorganisationer får eller tilbydes bestyrelses- eller anden repræsentation i "Pension For Funktionærer", skal TEKNIQ tilbydes repræsentation på mindst samme niveau.

Protokollat om udligningsordning til løn under barsel

På arbejdsgiverside forbeholder man sig ret til at etablere en særlig ordning til udligning af udgifterne til løn under barsel mellem virksomhederne i branchen, således at omkostningerne kan fordeles solidarisk blandt de overenskomstdækkede virksomheder.

Protokollat vedrørende afskedigelse af teknikere.

Parterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse med kort varsel fra teknikere i opsagt stilling i situationer, hvor dette sker, for at teknikeren kan tiltræde ny stilling.

Protokollat om varetagelse af visse hverv

Parterne er enige om, at TEKNIQ over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af TL's hovedbestyrelse og forbundsudvalg får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. TL giver TEKNIQ meddelelse om foretagne valg.

Protokollat om distancearbejde

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, der i overenskomstperioden skal vurdere de forskellige aspekter vedrørende udbredelse, anvendelse og eventuelle konsekvenser af aftalemæssig karakter af distancearbejde indenfor området.

Protokollat om EU-implementering

Overenskomstparterne er enige om løbende at gennemgå relevante EU-direktiver i overenskomstperioden med henblik på implementering.

Protokollat om ansættelsesbeviser

1.

Ved ansættelse af teknikere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelseskontrakt. Denne udleveres snarest muligt og senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

Ansættelseskontrakten skal mindst indeholde samme oplysninger, som fremhævet i ansættelseskontrakten optrykt som bilag til dette protokollat.

Det anbefales af TL og TEKNIQ, at vedlagte ansættelseskontrakt anvendes.

2.

Teknikere, der udstationeres i udlandet i mere end 1 måned, skal forud for afrejsen ud over de i stk. 1 omtalte oplysninger skriftlig have meddelelse om:

- (a) Varigheden 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 teknikerens tilbagevenden til hjemlandet,
- (e) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

3.

Ved ændringer af de pligtmæssige oplysninger, jf. stk. 1 og stk. 2, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringerne er trådt i kraft, gives teknikerens skriftlig oplysning herom.

Dette gælder dog ikke, hvis ændringen sker som følge af ændringer i love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomsten mellem TL og TEKNIQ.

4.

Overtrædes reglerne, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en godtgørelse. Uoverensstemmelser behandles i henhold til overenskomstens § 22: 'Regler for behandling af uoverensstemmelser'.

Overtrædelse af stk. 1, stk. 3 og anmærkning skal påtales skriftligt af teknikeren overfor arbejdsgiveren.

Er det påtalte forhold ikke rettet inden en uge efter modtagelsen, kan Teknisk Landsforbund rejse sagen overfor TEKNIQ.

Hvis mangler ved ansættelseskontrakten ikke er rettet inden en uge efter, at TEKNIQ har modtaget påtalen, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede ovennævnte godtgørelse.

5.

Nærværende aftale er gældende fra 1. marts 1995.

Aftalen opfylder EU-Direktiv nr. 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, og afløser Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Anm.: Hvis en tekniker, der er ansat før 1. juli 1993, ikke har en ansættelseskontrakt, der indeholder samme oplysninger som anført i stk. 1, skal arbejdsgiveren efter anmodning snarest og inden 2 måneder efter anmodningen fremkomme med de pligtmæssige oplysninger.

Protokollat om forældreorlov

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

Pkt. 1 - Forældreorlov

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

Pkt. 2 - Arbejdsfrihed på grund af force majeure

1.

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

2.

Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt.

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

Pkt. 3 - Ikrafttrædelse

Aftalen har virkning pr. 3. juni 1999.

Pkt. 4 - Opsigelse

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

Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden

Ved nærværende aftale, den mellem parterne gældende overenskomst, samt gældende lov om arbejdsmiljø, implementerer nedenstående overenskomstparter Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

§ 1 Definitioner

Natperiode

Natperioden kan aftales lokalt på den enkelte virksomhed. Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00.

Træffes der ikke lokalt aftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

Natarbejder

Ved en natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller forventes at udføre natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

§ 2 Pauser

Placering af pauser aftales lokalt.

En tekniker, der har en daglig arbejdstid på mere end 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang, at formålet med pausen er tilgodeset.

§ 3 Den maksimale ugentlige arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde indenfor en periode på 4 måneder.

§ 4 Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejder kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter, jf. Arbejdsmiljølovens § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer i løbet af en periode på 24 timer.

§ 5 Helbreds kontrol og overgang til dagarbejde

Natarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden overgangen til natarbejde, og

derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år. Helbredskontrollen skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, der påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Protokollat om hviletid og friperiode ved offshore arbejde

Under henvisning til Økonomi- og Erhvervsministeriets bekendtgørelse nr. 630 af 1. juli 2003 er der mellem parterne enighed om følgende:

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 o.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.

Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund

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

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for teknikere indenfor Teknisk Landsforbunds område.

Formål

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

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

Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund

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

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Medmindre andet aftales, gælder følgende for bestyrelsens virke, at posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

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

- Teknikernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

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

Parterne er enige om, at Fonden etableres og administreres i samarbejde med øvrige kompetenceudviklingsfonde på TEKNIQs område.

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for elever. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Opkrævning af bidrag varetages af TEKNIQ, der kan opkræve bidraget som en procentdel af lønsummen, således at det samlede provenu svarer til de ovennævnte beløb pr. medarbejder omfattet af overenskomsterne. For medarbejdere omfattet af tiltrædelsesoverenskomster opkræver Forbundet bidragene.

Protokollat om TL-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs 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. Parterne gennemfører projektet i fællesskab.

Fælles aktivitet for tillidsrepræsentanter

Fremtidige og nuværende tillidsrepræsentanter tilbydes således et af overenskomstparterne 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.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Uddannelses- og samarbejdsforløbet skal indeholde emner, der kan styrke tillidsrepræsentantens viden og 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 programmets nærmere indhold og afvikling fastlægges i fællesskab. Der nedsættes derfor en arbejdsgruppe, der inden den 1. januar 2008 skal have udarbejdet et færdigt program for den fælles aktivitet.

Parterne er enige om, at den fremtidige sekretariatsbetjening af de igangsatte aktiviteter kan etableres i samarbejde med øvrige uddannelsesfonde på TEKNIQs område.

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 inden den 1. januar 2008 skal være fastlagt af en arbejdsgruppe nedsat af overenskomstparterne.

Den fælles indsats varetages af et af parterne valgt eller etableret organ.

Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under TL-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 senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest den 15. februar. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

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

Mellem TEKNIQ og TL etableres en Uddannelses- og Samarbejdsfond, som fra 1. oktober 2007 finansierer nævnte aktiviteter og vederlag.

Som følge heraf er der enighed om pr. 1. juli 2007 at bidraget til fonden udgør 20 øre pr. præsteret arbejdstime. Fondens formue anvendes primært til uddannelses- og samarbejdsaktiviteter for tillidsrepræsentanter. Fondens bestyrelse bemyndiges til at træffe afgørelse om anvendelse af midler til andre uddannelsesaktiviteter.

Protokollat om ligelønsnævn

Overenskomstparterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn.

Overenskomstparterne indstiller, at Nævnet etableres indenfor følgende:

Overordnede rammer

Ligelønsnævnet oprettes med udgangspunkt i den model, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Nævnet skal kunne tage stilling til sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på Ligelønsloven eller overenskomstimplementeringen af lovens bestemmelser. Sager, der vedrører implementeringsaftaler, skal føres ved Nævnet, med mindre de er omfattet af reglen i Arbejdsretslovens § 11, stk. 2, og § 22, stk. 1.

Nævnet skal i første række kunne tage stilling til tvister vedrørende lovens centrale bestemmelser, nemlig § 1, stk. 1-3 og § 3.

Spørgsmål vedrørende lovens § 5a, stk. 4 og tilsvarende aftalebestemmelser, skal primært løses i henhold til reglerne i Samarbejdsaftalen. Alene retstvister i form af uoverensstemmelser vedrørende brud på eller fortolkning af bestemmelsen skal kunne indbringes for Nævnet.

Parterne er enige om at tilstræbe at etablere et enstrengt sanktionssystem.

Hvis en sag indeholder elementer, der både vedrører brud og fortolkning af ligelønsreglerne og andre overenskomstelementer på samme tid, kan Nævnet tillige behandle disse andre overenskomstelementer. Såfremt sådanne andre overenskomstelementer forudsætter et meget specifikt overenskomstkendskab, kan de efter påstand henvises til behandling selvstændigt i det fagretlige system.

Sager skal først kunne indbringes for Nævnet, når de sædvanlige forhandlingsmuligheder i det fagretlige system er udtømte. Herved forstås, at der er gennemført lokalforhandling, mæglingsmøde og organisationsmøde. Herudover bør der gennemføres et forberedende møde i Nævnets regi, svarende til det møde, der kendes fra Afskedigelsesnævnet.

Overenskomstparterne er enige om, at de frister, der gælder for sagsbehandlingen i Afskedigelsesnævnet ikke er hensigtsmæssige i de oftest faktatunge ligelønssager. Der er derfor enighed om, at det er hensigtsmæssigt med andre frister, der i højere grad afbalancerer hensynet til en hurtig afgørelse og hensynet til en forsvarlig oplysning af sagerne.

Parterne er enige om at søge afklaret, om DA og LO vil påtage sig at etablere et ligelønsnævn efter samme model som Afskedigelsesnævnet, og om hovedorganisationerne i givet fald vil aftale det videre fornødne om nævnets funktion, forretningsorden m.v.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om selv at etablere et nævn.

Et sådant nævn vil i givet fald blive etableret i overensstemmelse med de ovenstående retningslinjer, med de nødvendige tilpasninger.

Protokollat om implementering af Ligelønsloven

Implementering af Ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere Ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne 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 mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger, der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

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

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

Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via privat e-mail.

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

Protokollat om LO/DA Udviklingsfonden

Bidraget til LO og DA's Udviklingsfond forhøjes 1. januar 2015 med 2 øre pr. præsteret arbejdstime, jf. Forligsmandens Mæglingsforslag af 21. marts 2014.

Det samlede bidrag udgør således fra 1. januar 2015 42 øre pr. præsteret arbejdstime.

Ansættelseskontrakt for funktionærer omfattet af TL-overenskomst (anbefales af TEKNIQ og TL)

Side 1/3

Undertegnede virksomhed:	CVR-nr.
Adresse:	Tlf. nr.
Ansætter herved (navn):	CPR-nr.
Adresse:	Tlf. nr.
(Funktionæren er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl.)	
Titel (I det omfang en stillingsbeskrivelse er udarbejdet, vedlægges denne):	
Arbejdssted:	
Tiltrædelsesdato:	Fra den: 20
Hvis tidsbegrænset ansættelse til den:	20
Den normale, ugentlige arbejdstid (ekskl. frokost) er aftalt til: Arbejdstiden tilrettelægges således:	timer pr. uge
Lønnen er fastsat til kr.:	pr. måned, og den indsættes på teknikerens bankkonto, så den er til disposition den sidste bankdag i måneden.
For ansættelsen gælder den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund . Derudover er ansættelsen omfattet af Funktionærloven og Ferieloven.	
Ferie: Der tilkommer medarbejderen ferie med løn/feriegodtgørelse i overensstemmelse med ferielovens regler, der er gældende for ansættelsesforholdet.	
Medarbejderen optjener ret til feriefridage i overensstemmelse med den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund.	
Andre løndelev: Om andre løndelev (herunder betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, rådighedsvagt m.v.) er truffet følgende aftale:	

Denne kontrakt opfylder minimumsbestemmelserne i h.t. EF-direktiv nr. 91/533/EØF om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

TEKNIQ-blanket nr.: 211125



TEKNIQ
INSTALLATØRERNES ORGANISATION

Teknikeren er pr. _____ omfattet af den i overenskomsten obligatoriske pensionsordning.	
Pensionsbidragene indbetales til: <input type="checkbox"/> Pension For Funktionærer (PFF) eller <input type="checkbox"/> Navn: _____	
Ordens- og arbejdsbestemmelser: Der henvises til de til enhver tid gældende ordens- og arbejdsbestemmelser samt evt. lokalaftaler, som medarbejderen er blevet gjort bekendt med.	
Ved anmeldelse af fravær, f.eks. sygefravær, er aftalt følgende:	
Opsigelse ved sygdom:	
<input type="checkbox"/> Det aftales, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage eller	
<input type="checkbox"/> Der aftales ikke særlige regler om opsigelse ved sygdom.	
Prøvetid:	
<input type="checkbox"/> For ansættelsen aftales ikke prøvetid.	
<input type="checkbox"/> For ansættelsen aftales prøvetid, således at opsigelse gensidigt kan finde sted med 14 dages varsel i de første 3 måneder af ansættelsestiden.	
Tavshedspligt:	
Medarbejderen er pligtig til såvel under ansættelsesforholdet som efter eventuel fratrædelse at iagttage ubetinget tavshed om virksomhedens forhold, og hvad han i øvrigt måtte blive bekendt med som følge af sin stilling, og som ifølge sagens natur ikke bør komme til tredjemands kundskab. Der henvises endvidere til markedsføringslovens § 19.	
Øvrige forhold:	
Dato:	Virksomhedens underskrift:
Dato:	Teknikerens underskrift:
Medarbejderen har modtaget en genpart af nærværende kontrakt, og foranstående ansættelsesvilkår anerkendes.	

Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder af ansættelsesforholdet **KAN** prøvetid aftales, og i denne periode kan opsigelse fra begge sider finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag.

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

Af virksomheden kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

- med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)
- med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse angives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
- med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse angives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
- med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse angives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
- med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelsen angives herefter.

Opsigelse efter prøvetidens udløb skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde sidste dag i måneden.

120-dages reglen

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsel kan det aftales, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser alle er opfyldt:

- 1) Medarbejderen skal inden for de seneste forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage)
- 2) Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage
- 3) Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg

Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og maks. 5 dage pr. ferieår. Senest i 2. ferieår, efter at ferien er overført, skal al ferie afholdes.

Ved feriehindring

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres til næste ferieår (ikke omfattet af 10-dages begrænsningen).

2. Aftaler om afvikling

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

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

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den _____ 20 _____ til og med den _____ 20 _____

2.3 Anden eller supplerende aftale:

--

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås senest 30. september efter ferieårets udløb.
- 3.2 Den overførte ferie placeres i henhold til ferieloven, medmindre andet aftales.
- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden 30. september efter ferieårets udløb skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato:	
Virksomhedens underskrift	Medarbejderens underskrift