



TL-overenskomst 2023-2025

MELLEM TEKNIQ Arbejdsgiverne
OG TEKNISK LANDSFORBUND



Teknisk Landsforbund

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Indholdsfortegnelse:

§ 1 Overenskomstens område	3
§ 2 Lønbestemmelse	4
§ 3 Elever	5
§ 4 Pension	7
§ 5 Sociale ansættelser	10
§ 6 Beregning af løn for brudte måneder	10
§ 7 Deltidsbeskæftigelse	11
§ 8 Arbejdstid	11
§ 9 Fleksibel arbejdstid	12
§ 10 Overarbejde	13
§ 11 Funktionærlov	14
§ 12 Seniorordning	15
§ 13 Ferie og frihed	15
§ 14 Fritvalgsordning	17
§ 15 Barsels- & orlovsfravær	19
§ 16 Børns sygdom	20
§ 17 Kontrakt	21
§ 18 Afskedigelse	22
§ 19 Valg af tillidsrepræsentanter	23
§ 20 Tillidsrepræsentantens opgaver	24
§ 21 Afskedigelse af tillidsrepræsentant	27
§ 22 Regler for behandling af uoverensstemmelser	27
§ 23 Lokalaftaler	28
§ 24 Kompetenceudvikling	29
§ 25 Samarbejde	30
§ 26 Konfliktregler	31
§ 27 Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	31
§ 28 Nyoptagne virksomheder	31
§ 29 Overenskomstens varighed	33
Protokollat om løn	34
Protokollat om overførsel af ferie	34
Protokollat om pensionsudvalg	35
Protokollat om udligningsordning til løn under barsel	35
Protokollat vedrørende afskedigelse af teknikere	35
Protokollat om varetagelse af visse hverv	35
Protokollat om distancearbejde	35
Protokollat om EU-implementering	36
Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden	36
Protokollat om hviletid og friperiode ved offshore arbejde samt arbejde på ikke kystnære havvindmøller	37
Protokollat om databeskyttelse	39
Protokollat om Kompetenceudviklingsfond mellem TEKNIQ og Teknisk Landsforbund	39
Protokollat om TL-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde i TEKNIQs virksomheder	41
Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkuser samt adgang til it-faciliteter	42
Protokollat om ligelønsnævn	43
Protokollat om implementering af Ligelønsloven	44
Protokollat om elektroniske dokumenter	46
Protokollat om Den Grønne Omstilling	46

Protokollat om Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje.....	47
Protokollat om Udvalgsarbejde om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark og lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af TL-overenskomsten	47
Protokollat om LO/DA Udviklingsfonden	47
Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger.....	48
Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer	49
Protokollat om Udvalgsarbejde om forretningsgange vedrørende indeståelseserklæringer	49
Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse	49
Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomhed og tillidsrepræsentanten	49
Protokollat om Gravides natarbejde.....	50
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	51
Protokollat om barsels- og orlov for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:.....	52
Bilag 1 – Forslag til aftale om flekstid	53
Ansættelseskontrakt	54
Aftale om ferieoverførsel.....	57

Overenskomst 2023

mellem

TEKNIQ Arbejdsgiverne

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, projektledelse og styring, som almindeligvis forudsætter en design-/tekniker-/teknolog-uddannelse, herunder uddannelser på konstruktørniveau.

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

Anm.: *Personer med blandt andet overvejende personaleansvar eller personalebeføjelser på eget niveau ikke er omfattet af overenskomsten. Overenskomstparterne er enige om, at vurderingen af, om den konkrete stilling er omfattet af overenskomsten, beror på de konkrete forhold og den til enhver tid gældende ret i øvrigt.*

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 Arbejdsgiverne 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.

§ 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, dygtighed, stillingens indhold og ansvar, samt om der er indgået en aftale om funktionsløn jf. § 10, stk. 8.

Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af teknikerens lønforhold sker ved individuel lønforhandling mindst én gang om året.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 4

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales efter reglerne i § 23.

Stk. 5

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter §2, stk. 1 og 3, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 6

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 Arbejdsgiverne på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 7

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

Stk. 8

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.

§ 3 Elever

Elevlønninger:

Stk. 1

a) Minimallønnen for elever udgør pr. måned:

Tekniske designerelever aflønnes således pr. måned:

1. marts 2023 1. marts 2024

Kr. 16.414,50 Kr. 16.989,00

b) Elever, der påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 25. år, aflønnes således:

Pr. 1. marts 2023 med kr. 24.373 kr.

Pr. 1. marts 2024 med kr. 25.226 kr.

Anm: Det skal bemærkes, at elevlønnen er omfattet af § 14 om Fritvalgsordning.

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

Elever, der efter § 4, stk. 4, ikke allerede 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 Arbejdsgiverne 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.

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 lærersted.
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 lærersted 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.
6.
Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse i henhold til den til enhver tid gældende sats, p.t. 1,10 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 afstandsbetingsen 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 Arbejdsgiverne 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 Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund omfattede teknikere, der er fyldt 20 år, men ikke har opnået folkepensionsalderen. Det er en betingelse, at teknikeren har mindst 2 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.

Stk. 2 Bidragene

Bidragene til den aftalte pensionsordning udgør:

	Arbejdsgiver- Bidrag	Arbejdstager- bidrag	Samlet bidrag
1. juni 2023	8,0 pct. 10,0 pct.	4,0 pct. 2,0 pct.	12,0 pct. 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:

Arbejdsgiverbidrag	1.360,00
Arbejdstagerbidrag	680,00
Samlet bidrag	2.040,00

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 15, stk. 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til teknikere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt:

Pensionsbidraget udgør pr. måned:

Arbejdsgiverbidrag	kr. 2.957,00
Arbejdstagerbidrag	kr. 592,00
Samlet bidrag	kr. 3.549,00

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag

Stk. 4 Elever

Elever omfattes af pensionsordningen, når de fylder 18 år, samt har opnået to måneders anciennitet.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4% fra virksomheden og 2% fra medarbejderen, i alt 6%. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen jf. § 3, stk. 3.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt for øvrige medarbejdere.

Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen jf. § 3, stk. 3.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af dette punkt, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomhedens valgte ordning, jf. nedenfor.

Satsen i andet afsnit forhøjes til satserne for øvrige medarbejdere, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Stk. 5 Folkepension

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Såfremt det er muligt at opretholde forsikringsdækningen, kan medarbejderen vælge at gøre dette. Omkostninger forbundet med opretholdelse af forsikringsdækningerne afholdes af medarbejderen.

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 overenskomstfaste 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 medarbejderen.

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 mulige 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 Dækninger i Pension For Funktionærer

Dækning er den til enhver tid gældende ordning i Pension for Funktionærer.

§ 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.

Særligt for medarbejdere omfattet af den tidligere overenskomst mellem Arbejdsgiverne og TL:

For medarbejdere ansat før 1. marts 2020 omfattet af denne overenskomst betales overtidsbetaling for timer udover vedkommendes normale arbejdstid. Dette er et individuelt vilkår, der eventuelt vil skulle varsles til ophør med medarbejderens individuelle varsel.

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 på 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. Teknikere kan indgå i holddrift på de vilkår, som fastsættes i overenskomsten for de timelønsansatte, som teknikerne arbejder sammen med.

Anm.: Såfremt der ikke i forbindelse med ansættelsen er aftalt et ansættelsesvilkår om holddrift, skal indførelsen af holddrift for den pågældende medarbejder varsles med det individuelle varsel.

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 afspadsering 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 flekstid med enten den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Organisationerne anbefaler, at der indgås skriftlige aftaler herom. Eksempel på en sådan aftale er optrykt som bilag 1.

Se Bilag 1 for et forslag til aftale om flekstid.

§ 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

1. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.
2. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forges har søgt at opnå en lokalaf tale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 9, 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.

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.

Stk. 7

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

Stk. 8

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.

Aftaler om funktionsløn kan ikke indgås med medarbejdere, som har afsluttet deres tekniske funktionæruddannelse inden for de seneste to år.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Aftalen skal stå i forhold til lønnen, stillingens indhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt efter overenskomstens § 2, stk. 5, jf. § 22.

§ 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

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

a) Muligheder:

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) Pension:

Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. § 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.

c) Fritvalgsordning:

Fritvalgsopsparingen 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.

d) Feriefridage:

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

§ 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 Arbejdsgiverne afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

Pension af feriegodtgørelse

Pensionsberegning af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning sker i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen.

Stk. 4

Der ydes praktikanter og elever ferie med løn i henhold til Ferielovens § 42 (indtil 1. september 2020: § 9).

Stk. 5

Der er adgang til ved lokalaf tale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaf tale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt. Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle "ferie på forskud"). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, der modtager feriegodtgørelse iht. Ferielovens § 16, stk.3, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

Fratræden

Opsiger en medarbejder sin stilling i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriegodtgørelse.

Afskediger virksomheden medarbejderen, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden sin fratræden.

Misligholder medarbejderen væsentlig sit ansættelsesforhold, vil virksomheden kunne modregne værdien af den afholdte ferie i medarbejderens krav på udestående løn og feriegodtgørelse svarende til den ferie, der kan optjenes inden ferieårets udløb.

Ophæver eller opsiger medarbejderen sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Stk. 6

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfridage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

§ 14 Fritvalgsordning

Hensigten med fritvalgsordningen er at give medarbejderne mulighed for at vælge mellem højere betaling på ferie- og feriefridage, pension, løn, børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag eller lægebesøg i forbindelse med børns sygdom.

Alle teknikere har en fritvalgskonto, hvortil arbejdsgiveren i forbindelse med hver lønudbetaling overfører en %-sats af den ferieberettigede løn. Satserne indeholder feriegodtgørelse.

Satserne består af 2 elementer:

Fritvalgsbidraget, jf. stk.1, og 2,5% for de 5 feriefridage.

Satserne er pr.:

	1. marts 2023	1. marts 2024
Samlet opsparing i alt	9,50%	11,50%

Stk. 1

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 7,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
2. Med virkning fra den 1. marts 2024 indbetales yderligere 2,0 pct-point. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
3. Det kan mellem de lokale parter aftales, at maksimum 3% af bidraget efter stk. 1, pkt. 1, kan udbetales løbende med den almindelige løn.
4. Det kan mellem de lokale parter aftales, at bidrag til Fritvalgskontoen efter stk. 1, pkt. 2, ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Bidraget til Fritvalgskontoen indeholder fortsat feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales løbende sammen med lønnen.

Ved afholdelse af en feriefridag, børneomsorgsdage, barnets 2. hele sygedag og lægebesøg i forbindelse med børns sygdom efter nærværende bestemmelse udbetales á conto pr. dag et beløb svarende til en dagløn, jf. § 6.

Stk. 2

Senest den 30. november i et kalenderår skal medarbejderen meddele arbejdsgiveren, hvorledes man ønsker at disponere saldoen på kontoen for det efterfølgende kalenderår.

Såfremt der på fritvalgskontoen er et restbeløb ved kalenderårets udgang, vil udbetalingen af saldoen pr. 31. december således kunne anvendes til en ekstraordinær pensionsindbetaling den 31. december samme år eller som en ekstraordinær udbetaling med december-lønnen.

Den enkelte medarbejder kan få et beløb udbetalt fra sin fritvalgs lønkonto i forbindelse med maj-lønnen, såfremt der er dækning på kontoen.

Stk. 3

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

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

Stk. 4

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 kalenderåret. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes flere feriefridage pr. kalenderår end 5.

Stk. 5

Senest den 30. november 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 december-lønnen. Heri er indeholdt betaling for resterende feriefridage i det indeværende kalenderår.

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

TEKNIQ Arbejdsgiverne indestår for beløbets udbetaling i henhold til feriegarantiordningen.

Stk. 6

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

§ 15 Barsels- & orlovsfravær

Reglerne for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 findes i "**Protokollat om barsels- og orlov for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023**"

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

Stk. 1

Betingelserne for at oppebære løn efter denne bestemmelse er:

1. At teknikeren, på det forventede fødsels- eller modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, og
2. at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til teknikeren tilsvarende.

Lønnen der betales efter denne bestemmelse, svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til den sædvanlige timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

Stk. 2

Arbejdsgiveren udbetaler til teknikeren løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov). Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 3

Ligeledes betales der i indtil 2 uger løn til den anden forælder i forbindelse med fødslen eller modtagelsen af barnet (før fædreorlov).

Stk. 4

Arbejdsgiveren yder endvidere løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter stk. 2, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

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

De 24 uger skal afholdes inden for 46 uger efter fødslen.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales. Forældrene har ret til at holde orlov samtidig.

De samme regler gælder for adoptanter.

Stk. 5

Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter pkt. 2, 3 og 4 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 6

Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i § 23.

Stk. 7

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

§ 16 Børns sygdom**Stk. 1**

Teknikere, med mindst 3 måneders anciennitet, kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens 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 hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter første hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere én fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Virksomheden kan kræve dokumentation i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 2

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto i det omfang, der er dækning på kontoen.

Stk. 3

Til funktionærer med 9 måneders anciennitet indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Tilsvarende gælder, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 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 Arbejdsgiverne beslutte at refundere virksomhedens udgift.

Stk. 4

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Børneomsorgsdagene kan omregnes til og afvikles som timer. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, 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, i det omfang der er dækning på kontoen.

§ 17 Kontrakt

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

Anm: *Henvisning til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven), vil fra den dato, hvor den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet, træder i kraft, ændres, således at der fra den pågældende dato henvises til den kommende implementeringslov, for så vidt angår arbejdsgivers oplysningspligt.*

- a) Parterne er enige om, at TL-overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret jf. direktivets artikel 14.
- b) Overenskomstens parter er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter overenskomstens § 22, regler for behandling af uoverensstemmelser.
- c) Overtrædes reglerne om udstedelse af ansættelsesbevis, eller oplyses der ikke om ændringer, kan arbejdsgiveren pålægges at betale en godtgørelse. Overtrædelsen 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 Arbejdsgiverne.

Hvis mangler ved ansættelsesbeviset ikke er rettet inden for en uge efter, at TEKNIQ Arbejdsgiverne har modtaget påtalen, kan arbejdsgiveren pålægges at betale ovennævnte godtgørelse.

Rejsearbejde i udlandet:

Når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland, skal der forud for rejsens påbegyndelse træffes skriftlig aftale om:

- a) Det/de lande arbejdet udføres i.
- b) Arbejdstid.
- c) Varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet.
- d) Arbejdsvilkår og lønnen, herunder den valuta lønnen udbetales i (kan gives med henvisning til love eller kollektiv overenskomst).
- e) Eventuelle ydelser i kontanter og naturalier, herunder kost og logi.
- f) Befordringsvilkår (ud- og hjemtransport samt lokaltransport).
- g) Oplysninger om omkostninger i forbindelse med tilbagevenden til hjemlandet godtgøres samt vilkår for medarbejderens eventuelle efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.
- h) Eventuelle forsikringer, der er tegnet for medarbejderen.
- i) Link til det centrale, officielle og nationale websted, der er etableret i udstateringslandet, jf. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/67/EU.
- j) Bestemmelser om behandling af tvistigheder.

samt som minimum de samme oplysninger, som følger af stk. 1.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund har udarbejdet et eksempel på ansættelseskontrakt, der kan bruges i forbindelse med rejsearbejde.

Det anbefales, at der anvendes det af TEKNIQ Arbejdsgiverne og TL godkendte ansættelsesbevis. Det af parterne udarbejdede ansættelsesbevis er optrykt som bilag til overenskomsten og kan findes med www.tekniq.dk 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.

Stk. 3

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden - såfremt det er muligt - imødekommer en opsagt medarbejders eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

Stk. 4

Særligt for teknikere tidligere omfattet af Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund indgået Teknikeroverenskomst

Teknikere, der pr. 1. marts 2020 alene var omfattet af den tidligere mellem Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund indgået Teknikeroverenskomst, oppebærer som et individuelt vilkår retten til 1 månedsløn i forbindelse med fratræden, såfremt pågældende har mellem 10 år og 12 års anciennitet i virksomheden på fratrædelsestidspunktet.

§ 19 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1

I virksomheder, hvor der beskæftiges mindst 5 teknikere under overenskomstens område, kan der vælges en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af teknikere ned på 4 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 4 teknikere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

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 mindst 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. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret."

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

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 Arbejdsgiverne.

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.

Stk. 9

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

Talsrepræsentanten skal være medlem af forbundet.

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

§ 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, og ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2

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

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og muligheden for medlemskab af Teknisk Landsforbund. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

Stk. 3

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. 4

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i denne paragraf, nævnt i § 5 om sociale ansættelser, § 10 om overarbejde, § 23 om lokalaftaler, Protokollat om TL-tillidsrepræsentanterne og det lokale samarbejde samt Protokollat om datbeskyttelse.

Stk. 5

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. 6

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

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

Stk. 7

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

Stk. 8

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

Stk. 9

Fremtidige og nuværende tillidsrepræsentanter tilbydes et af overenskomstparterne udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb hurtigst muligt og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt.

Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år fra 1. marts 2023, der ikke allerede har deltaget i et forløb, har, uanset tidsfristen i stk. 2, mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode.

Tillidsrepræsentantens deltagelse i uddannelsen finansieres af Uddannelses- og Samarbejdsfonden.

Stk. 10

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 pr. 1. april 2017:

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

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

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

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

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

Bidrag til TEKNIQ Arbejdsgivernes og TLs Uddannelses- og Samarbejdsfond forhøjes som følger:

Pr. 1. juli 2023 forhøjes bidraget med 10 øre til 60 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. 11

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 opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 19, skal vedkommende rette henvendelse til TEKNIQ Arbejdsgiverne, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens 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, medmindre 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 bortvisning.

Stk. 3

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

Aktes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, 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 mæglingsmøde afholdt med deltagelse af overenskomstparterne. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsbegæringen, og mødet finde sted senest en måned herefter.

Stk. 3

Såfremt der på mæglingsmødet 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 mæglingsmødet/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 ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 19, stk. 3 blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

Stk. 3

I tilfælde af at lokalaftalen fraviger overenskomsten, for så vidt angår §§ 7, 8, 9, 10, 20, 24, 25 samt reglerne om hviletid og friperiode ved offshore arbejde (se protokollat herom), kan en sådan indgås efter nedenstående regler:

1. Såfremt der er en tillidsrepræsentant/talsrepræsentant på virksomheden, skal lokalaftalen indgås med en sådan.
2. I tilfælde af at der ikke er en tillidsrepræsentant/talsrepræsentant på virksomheden, kan lokalaftalen indgås ved, at alle teknikere omfattet af lokalaftalens gyldighedsområde underskriver den pågældende lokalaftale, efter medarbejderne har haft mulighed for en forudgående vurdering ved lokalafdelingen. Lokalafdelingen har en frist på 1 uge til at give sin vurdering, hvorefter lokalaftalen kan indgås.

Pkt. 2 gælder ikke for arbejde på havvindmøller (se protokollat herom).

Stk. 4

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

Stk. 5

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. 6

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

Stk. 7

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.

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentanten (-erne) kan tillidsrepræsentanten (-erne) udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomsternes bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå

virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge og elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

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 (10 arbejdsdage). Herudover kan der afholdes uforbrugt ret til uddannelse efter stk. 1. 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. 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 Arbejdsgiverne, 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 Arbejdsgiverne 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 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.

§ 28 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1 Tilpasningsforhandlinger

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 Arbejdsgiverne indgået overenskomst, kan TL eller TEKNIQ Arbejdsgiverne 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.

Stk. 2 Særligt vedrørende konvertering af Fritvalgskontoen

1. Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgskonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 14, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.
2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 2 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgsordningen § 14, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag Fritvalgsordningen efter § 14, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 14, stk. 1

4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgsordningen

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

5. En eventuel fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.

Fra indmeldelsestidspunktet betales 2,5 pct. som betaling for feriefridage.

Stk. 3 Optrapning af pension

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne, der forinden indmeldelsen i TEKNIQ Arbejdsgiverne 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 TEKNIQ Arbejdsgivernes meddelelse til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne, 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. 4 Tilpasning af øvrige pensionsvilkår

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

Stk. 5 Særligt vedrørende optrapning af fondsbidrag

Nyoptagne medlemmer af TEKNIQ Arbejdsgiverne kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonden, § 20, stk. 8, fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for meddelelse fra TEKNIQ Arbejdsgiverne til Teknisk Landsforbund om virksomhedens optagelse i TEKNIQ Arbejdsgiverne skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og TL efter begæring fra TEKNIQ Arbejdsgiverne, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelser i TL-overenskomsten, skal tages højde for, at der efter TL-overenskomstens § 14, stk. 1, ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til fritvalgskontoen.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

”Protokollat om forståelsen af § TL-Overenskomstens § 28, stk. 2, overenskomstperioden

Parterne er enige om, at TL-overenskomstens § 28, stk. 2 i overenskomstperioden skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgskontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct., i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgskonto, medmindre det lokalt aftales, at denne del af fritvalgsopsparingen udbetales løbende, jf. § 14. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til Fritvalgskontoen. Optrapningen sker over 3 år.”

§ 29 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb den 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

For TEKNIQ Arbejdsgiverne
Sign.: Anders Fugmann

For Teknisk Landsforbund
Sign.: Jimmi Eiberg og Pernille Rohde

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 maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

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 ferieafholdelsesperiodens 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, medmindre 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 Arbejdsgiverne 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 Arbejdsgiverne 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 Arbejdsgiverne 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 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.

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne er enige om at implementere NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter

- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året.
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i Protokollat om tilrettelæggelse af arbejdstiden § 5.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig risikovurdering rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan

Opfølgning på handlingsplan.

§ 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. Helbreds kontrollen skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

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

Protokollat om hviletid og friperiode ved offshore arbejde samt arbejde på ikke kystnære havvindmøller

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

Stk. 1. Teknikere kan indgå i offshore arbejde på de vilkår, som fastsættes i overenskomsten for de timelønsansatte, som teknikerne arbejder sammen med.

Stk. 2.

Den daglige hvileperiode kan i begrænset omfang udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Stk. 3.

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.

Stk. 4.

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.

Stk. 5a.**Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land**

Virksomheden og en tillidsrepræsentant kan efter reglen i 23, stk. 3, nr. 1, fravige TL-overenskomsten således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere, der hovedsageligt arbejder på land, kan ikke omfattes af ovenstående.

Stk. 5b**Arbejde på havvindmøller samt direkte tilknyttet arbejde, der foregår på land**

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant efter reglen i § 23, stk. 3, nr. 1, fravige TL-overenskomsten således, at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.

Denne bestemmelse gælder for arbejde på havvindmøller (kystnære og ikke kystnære havvindmøller) samt for arbejde og opgaver, der er direkte tilknyttet arbejde på havvindmøller og foregår på land.

Arbejdet skal udføres af medarbejdere, hvis jobfunktion er at udføre arbejde på havvindmøller, og som arbejder i samme turnus, som arbejdet på havvindmøllerne foregår i.

Medarbejdere der hovedsageligt arbejder på land kan ikke omfattes af ovenstående.

Stk. 5c**Arbejde på ikke kystnære havvindmøller**

Hvor en virksomhed af Arbejdstilsynet opnår dispensation til at planlægge arbejdstiden med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land, kan virksomheden og en tillidsrepræsentant for arbejde på ikke kystnære havvindmøller efter reglen i § 23 fravige overenskomsten, således at arbejdstiden kan planlægges med en arbejdsperiode på op til 14 dage efterfulgt af 14 dages frihed i land.”

Parterne er enige om, at såfremt direktøren for Arbejdstilsynet ikke har taget stilling til ovenstående ansøgning inden udløbet af fristen for rettelser i overenskomstfornyelsen, gennemføres – afhængig af direktøren for Arbejdstilsynets afgørelse – en af ovenstående to bestemmelser ved organisationsaftale mellem parterne, når afgørelsen foreligger.

Protokollat om databeskyttelse

TEKNIQ Arbejdsgiverne og TL er enige om, at bestemmelser i overenskomsten og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679).

Parterne er enige om, at det skal sikres, at den nuværende praksis mellem parterne for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Glostrup, den 3. marts 2020

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, udgør 100 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn. Dette gælder for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.
- Før 1. september 2023 er 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.
- Aftalt 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.

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 har ret til at deltage i et sådant forløb hurtigst muligt og senest inden for de første 24 måneder, efter vedkommende er valgt.

Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år fra 1. marts 2023, der ikke allerede har deltaget i et forløb, har, uanset tidsfristen i stk. 2, mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode.

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 TEKNIQ Arbejdsgivernes 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.

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 TEKNIQ og TLs Uddannelses- og Samarbejdsfond.

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

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.

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 Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser samt adgang til it-faciliteter.

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i TL's relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i TL's arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i TL's frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

Glostrup, den 3. marts 2020

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 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 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 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 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 Den Grønne Omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. TEKNIQ Arbejdsgiverne og TL er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

TEKNIQ Arbejdsgiverne og TL er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

TEKNIQ Arbejdsgiverne er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema for overenskomstparterne i den kommende overenskomstperiode. Hermed fortsættes og udbygges overenskomstparternes fokus de seneste år på teknologiforandringer som Installation 4.0, Industri 4.0 med automation, og de implikationer dette har for blandt andet nye kompetencer.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. Overenskomstparterne vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

Overenskomstparterne vil derfor i perioden i forbindelse med de virksomhedsrettede aktiviteter arbejde for at styrke det systematiske samarbejde på virksomheder mellem ansatte og ledelse om den grønne omstilling. Dette vil blandt andet omfatte konsulenthjælp til samarbejdsudvalg og nyhedsbreve. Der vil i den forbindelse kunne ydes tilskud fra Samarbejds- og Uddannelsesfonden efter fondsbestyrelsens beslutning.

Glostrup, den 3. marts 2020

Protokollat om Udvalgsarbejde om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje

Parterne er enige om i indeværende overenskomstperiode at forlænge udvalgsarbejdet i det nuværende protokollat med samme titel, som blev nedsat i den foregående overenskomstperiode om udviklingen i andre arbejdsformer, herunder arbejdsudleje.

Glostrup, den 20. marts 2023

Protokollat om Udvalgsarbejde om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark og lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af TL-overenskomsten

Parterne er enige om, at der ikke hidtil har været nævneværdige sager på TL-overenskomstens område om løn- og arbejdsforhold for hverken "indstationerede", udenlandske medarbejdere i Danmark eller udstationerede danske medarbejdere i udlandet.

For at sikre at der ikke opstår problemer på dette område, er der enighed om at nedsætte et udvalg, som i overenskomstperioden skal følge udviklingen. Såfremt det konstateres, at overenskomstens bestemmelser søges udfordret, træder parterne sammen for at drøfte mulige løsninger herpå.

Glostrup, den 3. marts 2020

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.

Protokollat om omkostninger i firmapensionsordninger

Overenskomstparterne, som har en fælles interesse i, at omkostningerne til firmapensionsordningerne holdes på et passende lavt niveau, overvåger løbende omkostningsniveauet for firmapensionsordninger inden for overenskomstområderne.

En gang årligt afholdes mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og TL et omkostningsmøde, som udgangspunkt i maj, hvor parterne udveksler oplysninger.

Overenskomstparterne har udviklet en model til fremskaffelse af et fælles datagrundlag, der tilvejebringer parterne et grundlag, hvorpå det kan vurderes om omkostningerne i konkrete ordninger afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbyderen af firmapensionsordninger.

Såfremt det på mødet konstateres, at en eller flere ordninger giver anledning til at formode at omkostningerne i ordningen afviger væsentligt fra det almindelige omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, kontakter TEKNIQ Arbejdsgiverne virksomheden og/eller pensionsleverandøren med henblik på, at der inden måneden fra mødet fremsendes kommentarer, som overenskomstparterne herefter vurderer.

Hvis parterne herefter er enige om, at omkostningsniveauet er væsentligt over det acceptable omkostningsniveau hos udbydere af firmapensionsordninger, gives virksomheden en frist på en måned til at meddele, hvorvidt:

- Omkostningerne inden udgangen af seks fulde måneder vil blive nedsat til et af virksomheden aftalt lavere, passende niveau, og dokumentation herfor vil blive fremsendt til parterne inden nævnte varsel, eller
- Ordningen er opsagt med det for ordningen gældende frigørelsesvarsel (dokumentation vedlægges), således at der herefter vil ske indbetaling til den overenskomstbase-rede pensionsordning eller en anden firmapensionsordning jf. reglerne om skift af pensionsleverandør.

Hvis en virksomhed trods rykker herom ikke medvirker til belysning af sagen eller foretager ét af ovennævnte tiltag, fratager parterne med tre fulde måneders varsel virksomheden muligheden for, i en periode på tre år, at benytte en firmapensionsordning til de overenskomstdækkede medarbejdere.

Hvis der ikke på mødet opnås enighed om, hvorvidt omkostningsniveauet i en konkret virksomheds pensionsordning er på eller bliver nedsat til et acceptabelt niveau, behandles spørgsmålet på et organisationsmøde og i øvrigt efter overenskomstens fagretlige regler.

Organisationsaftalen er en forsøgsordning, der løber i indeværende overenskomstperiode.

Forlænget ved OK 2023 for indeværende overenskomstperiode.

Glostrup, den 3. marts 2020

Protokollat om Pensionsforhold for medarbejdere med få arbejdstimer

Overenskomstparterne har drøftet de situationer, hvor medarbejdere med få arbejdstimer kan opleve, at en relativt stor andel af pensionsbidraget går til at finansiere omkostninger og forsikringspræmie, mens en u hensigtsmæssigt lille andel går til pensionsopsparing.

Parterne prioriterer at finde passende løsninger på problemstillingen og vil arbejde videre i bestyrelsen i PFF med henblik på hurtigt at kunne træffe beslutning om iværksættelse af eventuelle ændringer.

Glostrup, den 3. marts 2020

Protokollat om Udvalgsarbejde om forretningsgange vedrørende indeståelseserklæringer

Parterne er enige om at nedsætte en arbejdsgruppe med inddragelse af relevante interessenter, bl.a. Pension For Funktionærer, PFA, med henblik på at få klarlagt og eventuelt moderniseret forretningsgangene i forbindelse med anvendelsen af indeståelseserklæringer i forbindelse med virksomheders pensionsforhold, bl.a. i forbindelse med nyoptagne virksomheder i TEKNIQ Arbejdsgiverne.

Arbejdsgruppen skal være færdig inden udgangen af 2020.

Overenskomstparterne er enige om – på baggrund af arbejdsgruppens arbejde – at vurdere og eventuelt i overenskomstperioden at modernisere og regulere anvendelsen af indeståelseserklæringer, bl.a. i forbindelse med nyoptagne virksomheder.

Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse

TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund er enige om at afvente det nedenstående af DI og CO-i nedsatte udvalg og basere eget arbejde herpå.

DI og CO-i er enige om snarest efter overenskomstens vedtagelse at nedsætte et udvalg, der skal drøfte de praktiske konsekvenser af reglerne i Databeskyttelsesforordningen og Databeskyttelsesloven for udleveringen af information fra industriens virksomheder til tillidsrepræsentanter og forbund.

Formålet med udvalgsarbejdet er blandt andet at hjælpe de lokale parter til at vurdere, hvornår videregivelse af personoplysninger fra virksomheden til tillidsrepræsentanten kan ske under iagttagelse af databeskyttelsesreglerne.

Parterne er enige om, at formålet hverken er at indskrænke eller udvide virksomhedens pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger i forhold til de i Databeskyttelsesforordningen, databeskyttelsesloven og overenskomsten og lokale aftaler fastsatte bestemmelser.

Glostrup, den 20. marts 2023

Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomhed og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter.

Parterne er desuden enige om, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afdgående til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes. Samtidig skal udvalget drøfte eventuelle lokale og strukturelle barrierer for rekruttering af tillidsrepræsentanter på industriens overenskomster.

I forbindelse med udvalgsarbejdet kan der eventuelt gennemføres en undersøgelse, der giver et evidensbaseret grundlag for udvalgets drøftelser.

Parterne aftaler den nærmere finansiering.

Det aftales mellem parterne, at udvalgsarbejdet forventes opstartet 3. kvartal 2023 og forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

Glostrup, den 20. marts 2023

Protokollat om Gravidens natarbejde

Parterne er enige om fra den 1. marts 2024 at følge NFA's anbefaling, så gravide medarbejdere maksimalt arbejder 1 nattevagt om ugen for at mindske risikoen for abort og andre graviditetskomplikationer.

Nedenstående forudsætter, at Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravidens natarbejde i f.eks. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.

Herudover forudsætter parterne, at natarbejde ud over 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af Barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om, eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

For fraværet ydes medarbejderen betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i TL-overenskomsten § 15, stk. 1.

Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet, og uanset antallet af uger medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Glostrup, den 20. marts 2023

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige i, at dette er en naturlig model, der kan rummes af overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås lokalaftale herom.

Hvor der er indgået aftale om kollektive lønforhandlinger, er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

Parterne kan opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan TL og TEKNIQ Arbejdsgiverne komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Protokollat om barsels- og orlov for børn født eller modtaget til og med 30. juni 2023 gælder følgende:

§ 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/barselsorlov).

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 16 uger. Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten den ene eller den anden forælder. Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

De 16 uger skal afholdes indenfor 46 uger efter barnets fødsel. Medmindre andet aftales, skal de 16 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, nedsættes 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 Arbejdsgiverne etablerede barselsfond.

Stk. 4

Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Bilag 1 – Forslag til aftale om flekstitid

Med det formål at skabe øget fleksibilitet for virksomheden og medarbejderen er der aftalt flekstitid i henhold til overenskomstens § 8, stk. 7. Ordningen administreres efter følgende retningslinjer:

Normal daglig arbejdstid: Virksomhedens normale daglige arbejdstid ligger i tidsrummet _____ . Beordret arbejde uden for dette tidsrum honoreres som overarbejde.

Fikstitid: Medmindre der er indgået særlige aftaler eller den enkelte tekniker har lovligt forfald, skal teknikeren give møde på arbejde i tidsrummet _____ . Afspadsring i fikstiden forudsætter konkret aftale.

Flekstitid: Uden for dette tidsrum tilrettelægger teknikeren selv sin arbejdstid under hensyntagen til virksomhedens drift, således at det præsterede timetal gennemsnitligt svarer til det i ansættelsesbeviset aftalte, ugentlige timetal.

Der oprettes en flekskonto, hvorpå opsparede timer registreres. Saldoen på kontoen må ikke uden særlig aftale gå overskud med mere end _____ timer eller underskud med mere end _____ timer. Overskydende timer kan pålægges afholdt i en opsigelsesperiode. Underskydende timer kan modregnes i sidste lønudbetaling.

[Dato og underskrifter]

Ansættelseskontrakt

Ansættelseskontrakt for funktionærer omfattet af TL-overenskomsten

Indgået mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund

Undertegnede virksomhed

Virksomhed:	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf. nr.:
Ansætter herved:	
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

Fast arbejdssted:
Skiftende arbejdssted:

Tiltrædelsesdato

Fra den:
Hvis tidsbegrænset ansættelse til den:

Arbejdstid

Der henvises til overenskomsten eller evt. lokalaftaler. Såfremt der evt. er indgået en individuel aftale om arbejdstid, anføres dette under "Specielle aftaler" eller aftalen vedlægges som bilag.
Den normale ugentlige arbejdstid (ekskl. frokost) er aftalt til: _____ timer pr. uge
Arbejdstiden tilrettelægges således:

Løn

<input type="checkbox"/> Lønnen er fastsat til kr.: _____ pr. måned, og den indsættes på teknikerenes bankkonto, så den er til disposition den sidste bankdag i måneden
<input type="checkbox"/> Funktionslønnen er fastsat til kr.: _____
Parterne har aftalt, at medarbejderen aflønnes med funktionsløn. Lønnen omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes særskilt overarbejdsbetaling. Lønnen skal stå i forhold til stillingens indhold og overarbejdets omfang.

Ferie, feriefridage og anden ret til betalt fravær

Den ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov og holder ferie med løn eller med feriegørelse. Derudover er der ret til feriefridage i henhold til overenskomstens bestemmelser.
Medarbejderen har ret til løn under sygdom i henhold funktionærloven. For så vidt angår ret til løn ved fravær efter barselloven og ved barns sygdom, Grundlovsdag og hele juleaftensdag henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

Andre løndele

Om andre løndele (herunder betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, rådighedsvagt m.v.) er truffet følgende aftale:

Pension mv.

Teknikeren er pr. _____ omfattet af den i overenskomsten obligatoriske pensionsordning.
Pensionsbidragene indbetales til <input type="checkbox"/> Pension For Funktionærer (PFF) eller _____ Navn:
Virksomhedens arbejdsskadeforsikringselskab er:
Betaling af ATP sker i henhold til gældende regler.



Teknisk Landsforbund

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Ansættelseskontrakt for funktionærer omfattet af TL-overenskomsten

Indgået mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund

Øvrige forhold gældende for ansættelsen

For ansættelsen gælder den til enhver tid gældende overenskomst mellem TEKNIQ Arbejdsgiverne og Teknisk Landsforbund, eventuelle lokalaftaler, og den til enhver tid gældende funktionærlov.

Der henvises til de til enhver tid gældende ordens- og arbejdsbestemmelser, som medarbejderen er blevet gjort bekendt med.

Ved anmeldelse af fravær, f.eks. sygefravær, er aftalt følgende:

Gyldigt kørekort er en forudsætning for ansættelsesforholdet, og man har pligt til at orientere om evt. ændringer.

Personalehåndbog er udleveret/der er sikret adgang til personalehåndbog i forbindelse med ansættelsen.

Under ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesvarsler

Prøvetid

For ansættelsen aftales ikke prøvetid.

For ansættelsen aftales prøvetid, således at opsigelse gensidigt kan finde sted med 14 dages varsel i de første 3 måneder af ansættelsestiden

– De første 3 måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid, og i denne kan opsigelse 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 udlobet af en kalendermåned.

– Af virksomheden kan ansættelsesforholdet hvis der er aftalt prøvetiden opsiges til ophør ved udlobet af en kalendermåned således:

Under ansættelsen gælder herefter følgende opsigelsesvarsler

– Med et varsel på 1 måned, hvis opsigelsen afgives inden udlobet af 5 måneder (inkl. prøvetid) – Med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udlobet af 2 år og 9 måneder.

– Med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udlobet af 5 år og 8 måneder.

– Med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelsen afgives inden udlobet af 8 år og 7 måneder.

– Med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelsen afgives herefter. Opsigelse efter prøvetidens udlob skal ske skriftligt fra begge sider og være modtageren i hænde senest sidste dag i måneden.

Opsigelse ved sygdom

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

Der aftales ikke særlige regler om opsigelse ved sygdom.

Efter- og videreuddannelse

Medarbejderen har jf. overenskomsten mulighed for løbende efter- og videreuddannelse samt mulighed for brug af overenskomstens kompetencefond, til selvvalgt og aftalt uddannelse.

Virksomheden indbetaler bidrag til kompetencefonden, jf. overenskomstens bestemmelser herom.

Tavshedspligt

Medarbejderen er underlagt tavshedspligt såvel under som efter ansættelsesforholdets ophør. Der henvises endvidere til markedsføringsloven og til lov om forretningshemmeligheder, hvorefter medarbejderen ikke må viderebringe eller udnytte virksomhedens forretningshemmeligheder.



Teknisk Landsforbund

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

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 6 måneder
- med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse angives inden udløbet af 6 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

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 Protokollat om overførsel af ferie aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage.

Ved feriehindring

I overensstemmelse med Ferieloven eller Protokollat om overførsel af ferie sker overførsel af _____ 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 31. december i ferieafholdelsesperioden.

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 senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden 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

TEKNIQ ARBEJDSGIVERNE

Paul Bergsøes Vej 6
2600 Glostrup

Billedskærervej 17
5230 Odense M

Telefon 43 43 60 00
E-mail teknig@teknig.dk



Teknisk Landsforbund

Nørre Voldgade 12
1358 København K
Tlf: 33 43 65 00