



858180676

LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Teknisk Landsforbund

2025/2028

OVERENSKOMST

mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver og
Teknisk Landsforbund

INDHOLD

§ 1 OVERENSKOMSTENS ANVENDELSE	6
§ 2 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE	6
§ 3 LØNBESTEMMELSE	8
§ 4 ELEVER	10
§ 5 BEREGNING AF LØN FOR BRUDTE MÅNEDER	10
§ 6 FRITVALGS LØNKONTO	10
Indbetaling.....	11
Pension	11
Udbetaling	11
Medarbejderens valgmuligheder	11
Mulighed for løbende udbetaling	12
Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen	12
§ 7 ARBEJDSSTID	12
§ 8 DELTIDSBEKÆFTIGELSE	15
§ 9 OVERARBEJDE	15
§ 10 FUNKTIONÆRLOV.....	16
§ 11 FERIE OG FRIHED	17
1. Ferie.....	17
2. Frihed.....	17
§ 12 FERIEFRIDAGE	17
1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025).....	17
2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)	18
A. Opsparingsordning.....	18
B. Tildelingsordning	19
§ 13 GRAVIDITET, ADOPTION OG ORLOV.....	20
1. Barsel.....	20
2. Børns sygdom	23
3. Børns hospitalsindlæggelse	23

4. Frihed ved barnets lægebesøg	23
5. Børneomsorgsdage	24
6. Børnebørns-omsorgsdage.....	24
7. Arbejdsfrihed som følge af tvingende familiemæssige årsager	24
8. Pleje af nærtstående	25
9. Ledsagelse af nærtstående.....	25
§ 14 ANSÆTTELSESBEVIS	25
Anmærkning:	25
§ 15 AFSKEDIGELSE	26
§ 16 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT	27
§ 17 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER.....	28
§ 18 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT.....	31
§ 19 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER.....	32
§ 20 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE	32
§ 21 SAMARBEJDE	34
§ 22 FONDE	34
§ 23 PENSION.....	35
1. Pensionsbidrag	35
2. Pensionsindfasning.....	35
3. Teknikere, der er fyldt 60 år.....	36
4. Principper for arbejdsmarkedspensionsordningen	36
5. Teknikere, der har nået folkepensionsalderen	36
6. Forsikringsydelse til elever	37
7. Virksomheder med pensionsordninger etableret før overenskomsten træder i kraft	38
8. Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger	39
§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED	39

ARBEJDSSTID

Aftale om distancearbejde	39
Aftale om implementering af direktiv om deltidsarbejde	39
Aftale om natarbejde og helbreds kontrol	42

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse	43
--	----

LØN

Aftale om lønudbetaling ved udvidet arbejdstid	46
Aftale om implementering af ligelønsloven	46
Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse	49

UDDANNELSE

Aftale om Kompetenceudviklingsfond	50
Aftale om støtte til aftalt uddannelse	54
Aftale om støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge	55
Aftale om støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning	55

FERIE

Aftale om ferie	55
-----------------------	----

SOCIALE FORHOLD

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske teknikere	58
Aftale om seniorordning	59
Aftale om socialt kapitel	60

SAMARBEJDE

Aftale om overenskomstfravigende aftaler	60
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler	61
Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant	61
Organisationsaftale om databeskyttelse	61
Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer	62
Aftale om udvalgsarbejde om processen for overenskomstens ikrafttrædelse	62

ANDET

Aftale om elektroniske dokumenter	63
Aftale om den grønne omstilling	63
Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter	63

Aftale om tillidsrepræsentanters adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse	64
--	----

INDFASNING

Aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v.	64
Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag	65
Organisationsaftale om forståelse af Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag.....	66
Aftale om indfasning af bidrag til Samarbejds- og uddannelsesfonden	66

BILAG 1	68
----------------------	-----------

§ 1 OVERENSKOMSTENS ANVENDELSE

1. Denne overenskomst er gældende, hvor Teknisk Landsforbund over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver har oplyst, at der i en virksomhed med medlemskab af Dansk Erhverv Arbejdsgiver er beskæftiget mindst én tekniker under overenskomstens område.
2. Dansk Erhverv Arbejdsgiver oplyser Teknisk Landsforbund om ændringer i Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemskreds.
3. Hvis Dansk Erhverv Arbejdsgiver fra Teknisk Landsforbund modtager henvendelse om overenskomstdækning for en medlemsvirksomhed, vil overenskomsten, såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke inden 14 dage efter henvendelsen gør indsigelser herimod, være gældende fra den førstkommande 1. i måneden efter indsigelsesfristens udløb.
4. Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgiver finder, at der ikke i den oplyste virksomhed er beskæftiget teknikere under overenskomstens område, skal Teknisk Landsforbund efter begæring oplyse, hvilke/n tekniker/e man anser som hørende under området.
5. Gøres der herefter ikke indsigelse inden 14 dage efter modtagelsen af oplysningerne, er overenskomsten gældende fra den førstkommande 1. i måneden efter indsigelsesfristens udløb.
6. Er der fortsat uenighed om, hvorvidt der i en virksomhed er beskæftiget teknikere under overenskomstens område, skal forhandling herom være aftalt inden 14 dage efter begæring herom, og mødet finder sted senest en måned herefter. Opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.

§ 2 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

1. a. Overenskomsten omfatter tekniske funktionærer, i det følgende kaldt teknikere, som hovedsageligt er beskæftiget med teknisk/klinisk bistandsydelse, som typisk udføres af personer, der har en grundlæggende teknikeruddannelse som f.eks. tekniske assistenter, tekniske designere og tekniske tegnere eller en videregående teknikeruddannelse som f.eks. designteknolog, elinstallatør og automationsteknolog samt bygningskonstruktører og designere/formgivere.

- b. Overenskomsten omfatter endvidere tekniske funktionærer, som har en af de i bilag 1 nævnte professionsbacheloruddannelser mv. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i litra a beskrevne dækningsområde.
2. Teknisk Landsforbund kan begære afholdt ét møde i konkrete virksomheder, hvor overenskomsten er trådt i kraft, såfremt der er en begrundet formodning om, at virksomheden beskæftiger medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde, som fejlagtigt/uretmæssigt holdes uden for overenskomstdækning. Mødet finder sted på virksomheden med deltagelse af organisationerne og har til formål at sikre relevante medarbejders korrekte overenskomstmæssige placering.
3. Overenskomsten vedrører ikke ansættelsesforhold for teknikere, som
 - a. i relation til andre ansatte indtager en ledende stilling eller
 - b. er tillagt en særlig dispositionsret, der i udstrakt grad forpligter virksomheden eller
 - c. udfører arbejdsfunktioner, der typisk forudsætter et uddannelsesmæssigt grundlag ud over de »videregående tekniske uddannelser« samt de i bilag 1 nævnte uddannelser.
4. a. En virksomhed – herunder organisationer og foreninger – der ved indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har indgået overenskomst med Teknisk Landsforbund eller en lokal sektion heraf, omfattes fra indmeldelsestidspunktet og uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af nærværende Teknikeroverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund.
 - b. Der optages snarest efter virksomhedens indmeldelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler – eller eventuelt i forbindelse med optagelse af organisationer og foreninger særbestemmelser – på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.
 - c. Lokale aftaler vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af d og e.
 - d. Indgåede lokale aftaler i medfør af litra b kan efter udløbet af overenskomstperioden, hvor den er indgået, opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet er aftalt.

I tilfælde af opsigelse af lokale aftaler er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

- e. Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås. Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.
- f. En virksomhed – herunder organisationer og foreninger – der ved indmeldelsen i Dansk Erhverv Arbejdsgiver ikke har overenskomst med Teknisk Landsforbund inden for Tekniker-overenskomstens område, omfattes af Teknikeroverenskomsten fra indmeldelsen. Hvor virksomheden ingen overenskomst har på indmeldelsestidspunktet er det en forudsætning, at betingelserne i § 1 og § 2, stk. 1-3 er opfyldt.

§ 3 LØNBESTEMMELSE

1. Lønnen for den enkelte tekniker aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og teknikeren.
2. Parterne har drøftet den lokale løndannelse. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønudvikling.
3. 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. § 3, stk. 4.
4. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3, stk. 3. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

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.

5. Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt.
6. Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 3, 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.
7. Elever under 25 år er ikke omfattet af § 3, stk. 4. Der kan dog ved lønfastsættelsen træffes aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde. I så fald ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til § 9 for arbejde udover almindeligt forefaldende overarbejde.

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

8. Vurdering og eventuel regulering af teknikerens lønforhold sker individuelt mindst én gang om året. Hvis teknikeren beder om det, er der ret til en årlig lønsamtale.
9. En af overenskomsten omfattet tekniker er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt teknikerens løn afviger fra begynderniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Teknisk Landsforbund berettiget til at kræve en forhandling med Dansk Erhverv Arbejdsgiver på virksomheden. Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.
10. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede.
11. Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokal afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.
12. Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

§ 4 ELEVER

1. Mindstebetalingssats for tekniske designere der uddannes i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen om tekniske designere og som er omfattet af lov om erhvervsuddannelser:

1. marts 2024	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
17.581 kr. pr. md.	18.284 kr. pr. md.	18.924 kr. pr. md.	19.587 kr. pr. md.

2. Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.
3. Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelsen, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 3, stk. 1.
4. Elevers befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold dækkes efter reglerne fastsat af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB).
5. Virksomheden refunderer i øvrigt udgifter til undervisningsmaterialer på op til 800 kr. for det samlede uddannelsesforløb.

§ 5 BEREGNING AF LØN FOR BRUDTE MÅNEDER

1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løn, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage, idet omfang disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.
2. Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent ret til løn/feriepenge, beregnes fradraget i teknikerens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.
3. For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 6 FRITVALGS LØNKONTO

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgs Lønkonto.

Indbetaling

Der afsættes 9,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2026 afsættes der 10,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Pr. 1. marts 2027 afsættes der 11,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgs Lønkontoen.

Al opsparing til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietil-læg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Pension

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspen-sion på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebi-drag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbeta-lingen.

Udbetaling

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgs Lønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, børnebørns-omsorgsdage, ledsagelse af nærtstående, overenskomstmæssige fridage, børns 2. og 3. hele sygedag og ved lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieaf-holdelsesperiode.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgs Lønkontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid inde-stående.

Medarbejderens valgmuligheder

Medarbejderen kan hvert år i maj måned, med virkning fra næstkommende ferieår, disponere over Fritvalgs Lønkontoen på følgende måder:

1. Indbetaling til pensionsordningen.
2. Seniorfrihed, jf. Aftale om seniorordning.
3. Al opsparing, der ikke er disponeret over, jf. punkt 1 og 2, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen.

Mulighed for løbende udbetaling

Disponerer medarbejderen ikke over hele sin Fritvalgs Lønkonto i forbindelse med sit frie valg inden 1. juni, jf. ovenfor, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderen er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer virksomhederne til at tage initiativ til at orientere medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder.

Virksomheden kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at op til det fulde bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, jf. ”Indbetaling”, udbetales løbende sammen med lønnen. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf-talen med Teknisk Landsforbunds lokale afdeling. For koncerner og virksomheder med flere lokationer kan der kun indgås aftale med Teknisk Landsforbund.

Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, kan disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, medmindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfrihed, skal dog ikke udbetales.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og eventuelt indestående udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

§ 7 ARBEJDS-TID

1. Den normale gentlige effektive arbejdstid udgør 37 timer.
2. Hvis den normale arbejdstid er kortere end angivet under stk. 1, betales ekstra arbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for den under stk. 1 angivne arbejdstid pr. uge, med sædvanlig timeløn.

3. Arbejdstiden tilrettelægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.
4. Den enkelte fuldtidsansatte teknikers ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage.
5. Såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering, ydes der i disse tilfælde en særskilt betaling efter aftale mellem parterne.

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 52 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 46 timer, vil timer ud over 46 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 9, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. 1, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelse, betales såvel for fuldtids- som for deltidsansatte med almindelig løn.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Arbejdstidsplanen kan løbende ændres, såfremt der lokalt er enighed herom.

Organisationerne er enige om, at lokal enighed betyder, at teknikere på de virksomheder, hvor der ikke er tillidsrepræsentant, kan inddrage forbundets lokale afdeling, og at manglende lokal enighed kan gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

6. Hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal enighed efter stk. 5, kan arbejdstiden for den enkelte medarbejder, for såvel fuldtids- som deltidsansatte, tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 9, selv om den gennemsnitlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet. Indførelse af varierende ugentlige arbejdstider skal ske med 4 ugers varsel, medmindre andet aftales med den enkelte medarbejder.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. 1, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelse, betales såvel for fuldtids- som for deltidsansatte med almindelig løn.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Arbejdstidsplanen kan løbende ændres med 4 ugers varsel, medmindre andet aftales med den enkelte medarbejder.

7. Der kan lokalt aftales flekstid.

8. Mulighed for at aftale opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedstjeneste

Jf. § 4 a i lovbekendtgørelse 2024-08-12 nr. 982 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet kan Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund, på anmodning fra de lokale parter i en virksomhed, der er omfattet af overenskomsten, under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed, i overensstemmelse med lovens § 4 a, stk. 2-5, aftale, at der på den pågældende virksomhed gives adgang til opt-out vedrørende 48-timersreglen i forbindelse med rådighedsvagter.

I hvert enkelt tilfælde nedfældes en sådan aftale i en organisationsaftale mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund på baggrund af en konkret vurdering af, hvorvidt de konkrete forhold hos virksomheden opfylder lovens formål.

I organisationsaftalen aftaler Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund vilkårene for adgangen til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i den pågældende virksomhed.

9. De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile derved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

§ 8 DELTIDSBEKÆFTIGELSE

1. Ved deltidssansættelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes egentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale egentlige arbejdstid.
2. Arbejder den deltidssansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således at for deltidssansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 52 uger, vil timer ud over 46 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 9, selv om den gennemsnitlige egentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 7.
3. Hvis ekstratimer ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 9, som for øvrige medarbejdere.
4. Der betales for sønehelligdage i det omfang, disse falder på teknikerens normale arbejdsdage.

§ 9 OVERARBEJDE

1. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.
2. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, beregnes med timeløn plus 50 pct. for de første 3 overarbejdstimer og derefter samt for alt overarbejde på søn- og helligdage plus 100 pct.

3. Bliver teknikeren uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at teknikeren ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct. og der honoreres for mindst 1 overarbejdstime, dvs. med 2 timelønninger.
4. Timelønnen beregnes med den pågældende teknikers samlede månedsløn divideret med timelønsfaktoren.
5. Når overarbejde finder sted, regnes betalingen i følge stk. 2 fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.
6. Der regnes med kvarte timer.
7. Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
8. Såfremt virksomheden ønsker det, kan afspadsring ske således, at 50 pct. timer afspadsres med 1 1/2 time og 100 pct. timer afspadsres med 2 timer for hver overarbejdstime. Afspadsring skal varsles senest 14 dage før.
9. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsring skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afvikling af afspadseringen. Hvis der er planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 10 FUNKTIONÆRLOV

1. Reglerne i funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet.
2. Dette gælder dog ikke for vikarer, som udsendes af vikarbureauer omfattet af denne overenskomst, medmindre der lokalt er aftalt funktionærstatus.
3. I tilfælde hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer teknikeren det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 11 FERIE OG FRIHED

1. Ferie

- a. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.
- b. Virksomheden kan anvende overenskomstens feriegantiordning i stedet for FerieKonto.
- c. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.
- d. Der ydes praktikanter ferie med løn efter samme regler, som er gældende for elever.

2. Frihed

Der ydes frihed med løn grundlovsdag. Endvidere har teknikeren ret til frihed med løn fra kl. 12.00 den 24. december og den 31. december.

§ 12 FERIEFRIDAGE

1. Feriefridage (gældende indtil 31. august 2025)

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Medarbejderen er berettiget til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger herefter rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for februar måned.

- f. Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.
- g. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- h. Er teknikeren syg, når feriefridagen begynder, berettiger det ikke til en ny feriefridag.
- i. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra 1. januar til 31. maj efter ferieafholdelsesperiodens udløb.

2. Feriefridage (gældende fra 1. september 2025)

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår.

Virksomheden kan vælge mellem nedenstående ordninger i litra A eller litra B.

A. Opsparingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Når medarbejdere har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indbetaler virksomheden fra den førstkommande 1. september 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Bidraget dækker betaling for feriefridagene.

De feriefridage medarbejderen får tildelt fra den førstkommande 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, afsnit **Udbetaling**.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksom-

hedens opsigelse af medarbejderen. Er medarbejderen syg, når feriefridagen begynder, berettiger det ikke til en ny feriefridag.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder følgende:

- Feriefridagene betales som ved sygdom.
- Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag.
- Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

B. Tildelingsordning

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Er medarbejderen syg, når feriefridagen begynder, berettiger det ikke til en ny feriefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

§ 13 GRAVIDITET, ADOPTION OG ORLOV

1. Barsel

a. Betingelser

Det er en betingelse for retten til løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt eller på modtagelsestidspunktet.

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.

Orlov varsles efter barselslovens regler.

b. Graviditetsorlov

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

c. Fravær i de første 10 uger efter fødslen

Virksomheden betaler fuld løn til mor under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov).

Virksomheden betaler fuld løn til den anden forælder i indtil 2 uger i forbindelse med fødslen (tidl. fædreorlov).

d. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget før den 1. juni 2025)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov).

Af disse 24 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 5 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder der deles imellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

e. Fravær fra 11. uge efter fødslen (for forældre til børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere)

Virksomheden betaler herudover fuld løn under orlov i indtil 26 uger (tidl. forældreorlov). Ændringen har virkning for medarbejdere med børn, der er født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere.

Af disse 26 uger har mor ret til betaling i 9 uger, og den anden forælder har ret til betaling i 10 uger.

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

Betalingen i de resterende 7 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles imellem dem.

De 26 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

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

f. Ekstra pensionsbidrag

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselorlov), indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidrag udgør:

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

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Sociale forældre, jf. litra h, har ikke krav på ekstra pensionsbidrag.

g. Adoptanter

Virksomheden betaler fuld løn til adoptanter fra 4 uger før modtagelsen af barnet. Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder og under samme betingelser som mor/den anden forælder. Adoptanters ret til betaling under orlov er desuden betinget af, at der er ret til fravær i perioden i henhold til barselslovens § 8.

h. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter litra c og e.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter litra e.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter litra e, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i litra a.

i. Oversigt over det maksimale antal uger med ret til fuld løn

Ovenstående regler kan vises på nedenstående måde. Skemaet viser det maksimale antal uger med fuld løn afhængig af, om den pågældende opfylder ovenstående betingelser, og af hvordan orlovsugerne er delt mellem de respektive forældre og nærtstående familiemedlem.

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder (fra 1. juni 2025)	Nærtstående Familiemedlem (fra 1. juni 2025)
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Første 10 uger efter fødslen	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fra 11. uge efter fødslen: Disse uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger
Til fri fordeling: Disse uger skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med de andre forældre)	7 deleuger (deles med solo-forælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 26 uger)	Op til 17 uger efter fødslen (pr. 1. juni 2025: 19 uger)	Op til 25 uger efter fødslen	Op til 17 uger efter fødslen

*Kan også afholdes indenfor de første 10 uger.

2. Børns sygdom

Teknikere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af teknikerens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Frihed gives kun til den ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af teknikerens arbejdsdag, og teknikeren må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og loveerklæring.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har teknikeren ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men teknikeren kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6 ”Udbetaling”.

3. Børns hospitalsindlæggelse

Til teknikere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at teknikeren indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.

Der indrømmes frihed til teknikere, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn, dog max. kr. 130,00 pr. time. Med virkning fra den 1. juli 2023 forhøjes beløbet til max kr. 140,00 pr. time.

Såfremt teknikeren er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

4. Frihed ved barnets lægebesøg

Medarbejdere 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 Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, ”**Udbetaling**”.

5. Børneomsorgsdage

- a. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.
- b. Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.
- c. Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6 ”**Udbetaling**”.

6. Børnebørns-omsorgsdage

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

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

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, afsnit ”**Udbetaling**”.

7. Arbejdsmæssig frihed som følge af tvungne familiemæssige årsager

En tekniker har ret til arbejdsmæssig frihed i henhold til national praksis som følge af force majeure, når tvungne familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør teknikerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Friheden er uden løn, med mindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokal-aftaler eller kutymer.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

8. Pleje af nærtstående

I tilknytning til reglerne i lov om social service, kap. 23, om pasning af døende, er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for teknikere, der ønsker at pleje nærtstående.

9. Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, hvis medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Medmindre der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 6, afsnit ”**Udbetaling**”.

§ 14 ANSÆTTelsesBEVIS

1. Lovbekendtgørelse nr. 692 af 20. august 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet med senere ændringer er gældende.

Anmærkning:

Henvisningen 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.

2. a) Parterne er enige om, at Landsoverenskomsten for Teknisk Landsforbund 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, § 19, regler for behandling af uoverensstemmelser.
- c) Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til teknikeren efter udløbet af de anførte tidsfrister, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 5 dage efter, at der på et møde mellem organisationerne er givet pålæg om at udlevere ansættelsesaftalen, har opfyldt dette pålæg, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftalen.
- d) Teknikeren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst over for arbejdsgiveren.
- e) Organisationerne anbefaler, at ansættelsesbeviset eller ansættelsesbrevet indeholder en stillingsbeskrivelse.

§ 15 AFSKEDIGELSE

1. Hovedaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er gældende.
2. Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden, såfremt det er i såvel virksomhedens som teknikerens interesse, imødekommer kontraopsigelse fra teknikere i opsagt stilling med kortere varsel end funktionærlovens, i situationer hvor dette fremmer teknikerens mulighed for at opnå ny beskæftigelse.
3. Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, ret til frihed med løn i op til to timer, placeret hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift, til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

§ 16 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. I virksomheder, hvor der beskæftiges over 4 teknikere under overenskomstens område, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af teknikere ned på 4 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 4 teknikere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.
2. Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der dog vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og 3 nævnte betingelser er opfyldt.
3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige teknikere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed. En praktikant kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. Hvor sådanne teknikere ikke findes i et antal af over 4, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret ved valg af tillidsrepræsentant på brugervirksomheden.

Der er ret til at vælge en tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

4. Beskyttelsen af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til virksomhedens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
5. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
6. Eventuel indsigelse fra virksomhedens 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 § 19.
7. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med virksomheden udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori denne fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt denne opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

§ 17 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVER

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for virksomheden at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de teknikere, denne er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når denne efter en stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra teknikerne.

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

3. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens teknikeres personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
4. Det anbefales, at en virksomhed ved forestående ansættelser og afskedigelser af teknikere omfattet af denne overenskomst, forud for ansættelsen/afskedigelsen orienterer tillidsrepræsentanten herom.
5. 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.

6. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.
7. 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.

8. Efter aftale med virksomheden kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter. Efter aftale med virksomheden kan der gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i Teknisk Landsforbunds relevante arbejdsmiljøkurser.
9. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter:
 - a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til § 16 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.
 - b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
 - c. Valggrundlaget opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt ved udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.
 - d. Vederlaget udgør:
 - e. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.000.
 - f. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag fra og med 50 og op til og med 99 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 16.500 kr.
 - g. Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 33.000 kr. Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.
 - h. Vederlaget betales af Samarbejds- og uddannelsesfonden. Teknisk Landsforbund forestår udbetaling af vederlaget.
10. Arbejdsmiljøspørgsmål hvor arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt:

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

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

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

11. Parterne er enige om, at Dansk Erhverv Arbejdsgiver over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af Teknisk Landsforbunds hovedbestyrelse og forbundsudvalg får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Teknisk Landsforbund giver Dansk Erhverv Arbejdsgiver meddelelse om foretagne valg.
12. Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

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

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

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

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens § 16 og 17, nævnt i følgende bestemmelser:

§ 6 Fritvalgs Lønkonto

§ 7 Arbejdstid

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse
Aftale om overenskomstfravigende aftaler
Aftale om lønudbetaling ved udvidet arbejdstid
Organisationsaftale om databeskyttelse

§ 18 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en tekniker fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.
2. Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsi en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 16, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver, 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 det 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 virksomheden foretager en berettiget bortvisning.

3. Fastholder en virksomhed sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden 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.
4. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den til tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
5. En funktionær ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes

individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter, der opsiges efter den 1. maj 2017.

§ 19 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER

1. Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.
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 skal finde sted senest en måned herefter, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.
3. Opnås der ikke ved mæglingsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer udpeget af 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 mæglingsmødet.
4. Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

§ 20 EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE

1. Med det formål at fremme teknikerens faglige kvalifikationer og styrke virksomhedernes konkurrenceevne, er parterne enige om, at teknikerne har ret og pligt til efteruddannelse afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed.
2. Som følge heraf er parterne enige om at anbefale, at teknikerne får mulighed for uden fradrag i lønnen at deltage i intern/ekstern uddannelse. Virksomheden betaler kursusudgifter i det omfang, deltagelse i kurset sker på virksomhedens foranledning.

3. Teknikere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste to år, har ret til løbende efter- og videreuddannelse. Virksomheden udreder kursusafgifter og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne. Kurserne skal være fagligt opkvalificerende og accepteret af virksomheden.
4. Organisationerne anbefaler, at der, medmindre forholdene taler imod det, gennemføres en årlig systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens teknikere. Uddannelsesplanlægningen kan omfatte såvel faglig som almen kvalificering. Organisationerne anbefaler, at uddannelsesplanlægningen varetages af et i virksomheden nedsat paritetisk sammensat udvalg.
5. Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg aftales lokalt mellem virksomheden og den enkelte tekniker efter virksomhedens tarv.
6. Den enkelte tekniker har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under overenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen eller til virksomheden. Teknikere kan søge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt teknikeren helt eller delvist modtager løn.

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

Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i 1. afsnit. Under samme betingelser har medarbejderen endvidere ret til at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden i op til to uger.

7. Teknikeren har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 6, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger bruges først.

Det gælder dog ikke, hvis teknikeren er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og tekniker før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

8. Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.
9. En af overenskomsten omfattet tekniker, der har været ansat i virksomheden i en periode af mindst 3 år, og som uden egen skyld afskediges, er berettiget til at deltage i et omskolings- eller efteruddannelseskursus udvalgt i samråd med Jobcentret. Kursets varighed kan højst andrage 2 uger, og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden udredes af virksomheden, i det omfang udgiften ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side. Såfremt en sådan kursusdeltagelse ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende på tilsvarende vilkår berettiget til at deltage i et sådant kursus inden for 3 måneder efter fratrædelsen, hvis vedkommende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse over for teknikere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra virksomheden eller fra det offentlige.

§ 21 SAMARBEJDE

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

§ 22 FONDE

1. Til Kompetenceudviklingsfonden betaler virksomheden et beløb svarende til 520 kr. pr. år pr. fuldtidsansat tekniker omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond". For deltidssatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
2. Til Samarbejds- og uddannelsesfonden betaler virksomheden et beløb svarende til 637,50 kr. pr. år. pr. fuldtidsansat tekniker.

Beløbet reguleres den 1. marts 2026 til 720,00 kr. og den 1. marts 2027 til 802,50 kr.

3. Til DA/LO-Udviklingsfonden ydes fra virksomhedens 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2026 ydes 49 øre pr. præsteret arbejdstime, og med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2027 ydes 51 øre pr. præsteret arbejdstime.

§ 23 PENSION

1. Pensionsbidrag

Der er indgået aftale om arbejdsmarkedspension, jf. protokollat om pension.

Der betales følgende pensionsbidrag:

Virksomheden	10 pct.
Teknikeren	2 pct.
I alt	12,0 pct.

Der betales pr. 1. maj 2025 følgende pensionsbidrag:

Virksomheden	11 pct.
Teknikeren	2 pct.
I alt	13 pct.

I de tilfælde, hvor der lokalt er aftalt et arbejdsgiverbidrag, der er højere end overenskomstens for de af overenskomsten omfattede medarbejdere, reguleres dette tilsvarende med 1 pct. point.

2. Pensionsindfasning

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der tiltræder overenskomsten uanset årsag, kan vælge at etablere en indfasningsordning vedrørende bidrag til pension, jf. nedenfor.

Pensionsordningen indfases således:

Senest 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4 år og 5 måneder efter, at overenskomsten er trådt i kraft, forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Satsreguleringerne finder sted fra den første i en måned.

Virksomhedens bidrag udgør 11/13 og teknikerens bidrag udgør 2/13 af det til enhver tid gældende trin i indfasningen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelsen af overenskomsten, hvorledes optrapning finder sted.

3. Teknikere, der er fyldt 60 år

Teknikere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til teknikere, der er fyldt 60 år, udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med ferietillægget eller i tilfælde af fratrædelse sammen med feriegodtgørelsen.

4. Principper for arbejdsmarkedspensionsordningen

Der er enighed mellem organisationerne om, at arbejdsmarkedspensionsordningen benævnes Pension for Funktionærer – PFA Pension og opbygges efter følgende principper:

a.

Bidraget til arbejdsmarkedspensionsordningen betales med en procentdel af teknikerens A-skattepligtige indkomst, hvoraf teknikeren betaler 2/13 af bidraget og virksomheden 11/13 af bidraget.

b.

Arbejdsmarkedspensionsordningen placeres i PFA Pension.

c.

Organisationernes interesser i forhold til PFA Pension varetages af Foreningen for Pension for Funktionærer.

5. Teknikere, der har nået folkepensionsalderen

Forsikringsdækninger og obligatorisk indbetaling til ordningen ophører ved 67. år. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 67. år, er

virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt). Nærværende afsnit finder anvendelse for medarbejdere, der fylder 67 år den 1. januar 2018 eller senere.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere, gælder følgende: 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 et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Såfremt det er muligt at opretholde pensionsordningens forsikringsdækning, kan medarbejderen vælge at disse opretholdes. Omkostninger forbundet med opretholdelse af forsikringsdækning afholdes af medarbejderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

6. Forsikringsydelse til elever

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelse:

- a. Invaliddepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødfaldssum

Ordningen placeres i det af virksomheden i forvejen anvendte pensionsselskab.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om, at forsikringssummerne andrager følgende beløb:

Invaliddepension på kr. 60.000 årligt

Invalidesum på kr. 100.000

Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000

Dødsfaldssum på kr. 300.000

7. Virksomheder med pensionsordninger etableret før overenskomsten træder i kraft

- a. Virksomheder, som bliver omfattet af overenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund, og som har tiltrådt en anden pensionsordning for virksomhedens teknikere, kan fritages for at indtræde i Pension for Funktionærer – PFA Pension, såfremt de under litra c – g nævnte betingelser er opfyldt, eller såfremt den eksisterende pensionsordning tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

Derudover kan virksomheder, som er en del af en koncern, fritages for at indtræde i Pension for Funktionærer – PFA Pension via en eksisterende pensionsaftale, som finder almen anvendelse andetsteds i koncernen, hvis aftalen i øvrigt opfylder de under litra c – h nævnte betingelser eller tilpasses disse krav senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

- b. Bidraget til ordningen, herunder fordelingen mellem virksomheden og teknikeren, skal mindst svare til det til enhver tid i overenskomsten aftalte.
- c. Der skal mindst sikres de forsikrede/de efterladte en alderspension og en éngangssum på kr. 60.000,- ved død og invaliditet. Der skal være mulighed for at vælge supplerende ydelser og for at kapitalisere små pensionsbeløb.
- d. Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger.
- e. Det kvalitative indhold i ordningen, herunder ydelsesmønsteret, skal svare til Pension for Funktionærer – PFA Pension, og omkostningerne i forbindelse med ordningen må ikke afvige væsentligt fra de for Pension for Funktionærer – PFA Pension gældende.
- f. Den i stk. 5, litra c, nævnte forening kan ved tvivlsspørgsmål på begæring af en af organisationerne vurdere, om en virksomhedsordning opfylder ovennævnte kriterier. Såfremt enighed ikke kan opnås, kan spørgsmålet afgøres ved fagretlig behandling.
- g. Parterne er enige om, at virksomheden er berettiget til at tilbageholde et beløb i teknikerens bruttoløn svarende til det aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.
- h. Parterne er enige om, at organisationerne har et fælles ansvar for, at der tilvejebringes oplysninger om, hvilke medarbejdere der er omfattet af nærværende overenskomst og dermed af Pension For Funktionærer. Dette inde-

bærer dog ikke, at Teknisk Landsforbund har pligt til at oplyse personnavne over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

- i. Andre overenskomstområder kan medtages i denne aftale efter nærmere aftale mellem overenskomstens parter.
- j. Pensionsordninger indgået før 1. januar 1993 kan indeholde krav om højst 3 måneders anciennitet, og om at indtræden først kan ske fra det fyldte 20. år.

8. Administrationsomkostninger i firmapensionsordninger

Parterne er enige om, at det er centralt, at administrationsomkostningerne i firmapensionsordninger er ansvarlige, og at omkostningerne bør holdes på et passende lavt niveau. Omkostninger bør således til stadighed modsvare de ydelser, som den enkelte medarbejder/pensionsmodtager tildeles.

§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2025.

Lokale aftaler og kutymen fortsætter efter hidtidige regler uændret, medmindre de strider mod principperne i den forhandlede overenskomst.

Parterne er enige om, at overenskomsten kan administreres i henhold til tidligere praksis på området.

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

ARBEJ DSTID

Aftale om distancearbejde

Parterne er enige om i løbet af perioden at drøfte vilkårene for distancearbejde samt at arbejde for, at der mellem parterne indgås en rammeaftale om distancearbejde.

Aftale om implementering af direktiv om deltidsarbejde

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidsarbejde.

§1 GYLDIGHEDSOMRÅDE

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

§2 AFTALENS FORMÅL

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos virksomhed og arbejdstagere.

§3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved:

- a. »deltidsansat«: En ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat
- b. »en sammenlignelig fuldtidsansat«: En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.
- c. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller – hvis en sådan ikke foreligger – i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

§4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i stk. 1, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

§5 MULIGHEDER FOR DELTIDSARBEJDE

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør virksomheden inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,

- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§6 OPHØR

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§7 BESTEMMELSER I KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER/ IMPLEMENTERINGSAFTALER

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

§8 FAGRETSLIG BEHANDLING

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende ”Norm for regler for behandling af faglig strid” finder anvendelse.

Aftale om natarbejde og helbreds kontrol

NATARBEJDE

Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 23.00 til kl. 06.00:

- a. Normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- b. Udfører mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden

HYPPIGHED

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

HVORNÅR SKAL HELBREDSKONTROLLEN FOREGÅ

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

HVEM FORESTÅR HELBREDSKONTROLLEN

Parterne er enige om, at helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

RAPPORT TIL SIKKERHEDSUDVALGET PÅ STORE VIRKSOMHEDER

Parterne finder det naturligt, at sikkerhedsudvalget på virksomheden på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

TIDSBEGRÆNSET ANSÆTTELSE

Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, YNICE og CEEP.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse.

Overenskomstparterne er enige om:

- at den mellem parterne gældende overenskomst ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§1 FORMÅL

Aftalens formål er:

- a. At forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling.
- b. At fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§2 ANVENDELSESOMRÅDE

Denne aftale finder anvendelse på alle teknikere med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse på:

- a. Teknikere, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og elevuddannelse.
- b. Teknikere, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

§3 DEFINITIONER

I denne aftale forstås ved:

- a. »en tekniker med tidsbegrænset ansættelse«: En tekniker, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en virksomhed, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en virksomhed, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b. »en sammenlignelig fastansat«: En fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsubegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.
Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§4 PRINCIPPET OM IKKE-FORSKELSBEHANDLING

Hvad angår ansættelsesvilkår, må teknikere med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for tekni-

kere med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

§5 BESTEMMELSER OM MISBRUG

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller teknikerens forhold, eller at vilkårene ud fra en samlet vurdering ikke er mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på teknikere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

§6 INFORMATION OG BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Virksomheden skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse, om hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre. Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Virksomheden skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§7 INFORMATION OG HØRING

Teknikere med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Virksomheden bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

§8 AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter den mellem parterne gældende kollektive overenskomst.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

LØN

Aftale om lønudbetaling ved udvidet arbejdstid

Under forudsætning af skriftlig lokal aftale indgået med en tillidsrepræsentant valgt efter overenskomstens bestemmelser, kan det aftales mellem virksomheden og den enkelte tekniker, at pensionsbidrag, bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, samt feriegodtgørelse/ferietillægget, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 7, stk. 1 nævnte normale ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 7, stk. 5 eller overarbejde efter § 9 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

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

Aftale om implementering af ligelønsloven

Overenskomtparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsten.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende aftaletekst:

”§ 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 virksomhed 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 klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige medarbejdere 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.

§2. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en medarbejder på grund af køn behandles ringere, end en anden medarbejder bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvindelig medarbejder 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 medarbejdere af det ene køn ringere end medarbejdere 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 medarbejderen som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra virksomheden i penge eller naturalier.

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

Stk. 2. En medarbejder, hvis rettigheder er krænkede som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til medarbejderens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og bl.a. Teknisk Landsforbund etablerede Ligelønsmåling kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstatistik/ligelønsredegørelse, jf. nedenfor i § 6, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod, jf. stk. 2, skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 6 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3. Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 6, kan den behandles i Ligelønsmålingen i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det estrængede sanktionssystem.

§4. En medarbejder har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§5. En virksomhed må ikke afskedige eller udsætte en medarbejder, herunder en lønmodtager-repræsentant, for anden ugunstig behandling fra virksomhedens side, som reaktion på en klage, eller fordi medarbejderen eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønsvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En virksomhed må ikke afskedige en

medarbejder eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 6, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler virksomheden 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 medarbejderen har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

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

§6. En virksomhed med mindst 35 medarbejdere skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 medarbejdere af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af medarbejderne 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. Virksomheden 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 Dansk Arbejdsgiverforening, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Virksomheder kan alternativt uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Virksomhedens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis virksomheden indgår aftale med medarbejderne 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.

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

Stk. 2. Hvis en medarbejder, 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 virksomheden at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§8. Hvor Teknisk Landsforbund finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af parterne inden forhandlingen.

Stk. 2. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.

§9. Overtrædelse af §§ 1-5 og § 7, stk. 2, i nærværende implementeringsaftale kan indbringes for enten det mellem DA og LO oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn eller ved de civile domstole. Teknisk Landsforbund har valgt forum, når der er indgivet klageskrift/stævning. Uanset forumvalg skal de sædvanlige forhandlingsmuligheder være udtømte, jf. overenskomstens § 19's indledende afsnit og stk. 1. Øvrige sager vedrørende fortolkning og forståelse af, samt brud på ligelønsloven eller tilsvarende implementeringsaftaler skal føres ved det mellem DA og LO oprettede ligelønsnævn/det mellem parterne oprettede ligelønsnævn.

§10. Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsten, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system, jf. dog § 9 i nærværende aftale.

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

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den lokale løndannelse

Parterne er enige om, at løndannelsen i landsoverenskomsten 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 landsoverenskomsten. 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, konkurrence-

evne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan Teknisk Landsforbund og Dansk Erhverv Arbejdsgiver komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

UDDANNELSE

Aftale om Kompetenceudviklingsfond

1. FORMÅL

Teknisk Landsforbunds Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt har parterne etableret Teknisk Landsforbunds Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til uddannelses- og kompetenceudvikling, herunder at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund § 22, stk. 1. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejderens beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal konkurrenceevnen hos de erhverv der beskæftiger tekniske funktionærer tilgodeses bedst muligt.

2. FRIHED TIL UDDANNELSE

Overenskomsternes rettigheder til frihed til uddannelse er blevet udbygget, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for Landsoverenskomst Teknisk Landsforbunds dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler for kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

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

3. ØKONOMISK TILSKUD

- a. Virksomheden betaler et beløb svarende til 520,00 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund.

4. TEKNISK LANDSFORBUNDS KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

- a. Overenskomstens parter har etableret et sameje, som administrerer de efter stk. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor er fastlagt i kompetenceudviklingsfondens vedtægter. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag,
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d,
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision,
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c. Ansøgninger.

Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto m.v., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund, og samtidig oplyser, hvad medarbejderens løn udgør. Fondens midler kan endvidere søges af virksomheder til brug for uddannelses- og kompetenceudvikling i den enkelte virksomhed.

- d. Anvendelse.

Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund § 20, eller andre uddannelsesaktiviteter hvor det er aftalt mellem overenskomstens parter. Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmateriale, evt. transportudgifter m.v.)
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af den personlige løn.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5. KOMPETENCEUDVIKLINGSSTØTTE ADMINISTRERET I VIRKSOMHEDEN

- a. Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a. og b. Det er en forudsætning, at virksomheden har etableret uddannelsesudvalg og har mindst 90 medarbejdere omfattet af Funktionæroverenskomsten for Handel, Viden og Service og Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund.

Det er endvidere en forudsætning, at uddannelsesmidlerne holdes adskilt fra øvrige overenskomsters uddannelsesmidler.

- b. Er forudsætningen i pkt. a. ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Teknisk Landsforbunds Kompetenceudviklingsfond.
- c. Lokale rammer og planer

Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterierne for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.

d. Tildeling

Inden for rammerne i pkt. c. kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Med mindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Teknisk Landsforbunds Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud.

Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan, efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget, kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

e. Administration

Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 19, herunder ved eventuel faglig voldgift.

6. ANDRE OVERENSKOMSTOMRÅDER

- a. Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund, uden at være medlem af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Teknisk Landsforbunds Kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheder og disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at midlerne fra disse virksomheder regnskabsmæssigt holdes adskilt fra Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheders midler.

7. OVERENSKOMSTBESTEMMELSER

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og Aftale om Kompetenceudviklingsfond, er det sidstnævnte, der gælder.

8. GRUNDBETINGELSER FOR ORDNINGEN

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

Aftale om støtte til aftalt uddannelse

Parterne er enige om at indføre adgang til støtte til aftalt uddannelse.

Forudsætningerne herfor er:

- Uddannelsen aftales med arbejdsgiver
- Medarbejderen kan akkumulere ubrugt selvvalgt uddannelse i op til to år, som konverteres til aftalt uddannelse. De ældste uger forbruges først
- Medarbejderen modtager sin sædvanlige løn under uddannelsen samt dækning af kursusgebyr, materialer m.m. som sædvanligt ved selvvalgt uddannelse

I det omfang anvendelsen af Kompetenceudviklingsfonden, jf. nærværende aftale, skaber et stort pres på midlerne i fonden, er parterne enige om, at man i bestyrelsen fastsætter grænserne for anvendelse til dette formål.

Virksomheden kan søge Kompetenceudviklingsfonden om 100 % lønkompen- sation til sådanne aftaler, opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet eventuel offentlig støtte. Dette gælder tillige selvadmini- strerende virksomheder.

Der kan ydes støtte til aftalt uddannelse, der fremgår af den eksisterende posi- tivliste for selvvalgt uddannelse. Støtte forudsætter, at der er midler til stede i Kompetenceudviklingsfonden.

Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse kan stille forslag om justeringer af aftalen i overenskomstperioden.

Der er enighed om at ovennævnte er en forsøgsordning, der alene er gældende i overenskomstperioden. Forsøgsordningen bortfalder således pr. den 29. februar 2028.

Aftale om støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge

Der er enighed om, at Kompetence- og samarbejdsfonden kan yde støtte til danskuddannelse for voksne udlændinge på samme vilkår som øvrige aktiviteter støttes. Danskuddannelse for voksne udlændinge i henhold til lov om danskuddannelse for voksne udlændinge (lbk. 1010/2010) optages på positivlisten.

Så længe medarbejderen er omfattet af gratis adgang til danskuddannelsestilbud fra kommunen, yder Kompetence- og samarbejdsfonden alene støtte til dækning af eventuelt løntab. En sådan dækning ydes dog kun i det omfang dette ikke dækkes via andre finansieringsmuligheder, herunder fra det offentlige.

Aftale om støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning

Der er enighed om, at Kompetence- og samarbejdsfonden vil yde støtte til screening til FVU- og ordblindeundervisning, som gennemføres af godkendte udbydere af FVU- og ordblindeundervisning.

Der ydes støtte på de almindelige vilkår for tildeling af støtte til kompetenceudvikling. Screening til FVU- og ordblindeundervisning optages på listen over kurser, som sekretariatet i Kompetence- og samarbejdsfonden administrativt kan tildele støtte til (positivlisten).

FERIE

Aftale om ferie

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven.

Aftalen medfører, at der gælder nedenstående fravigelser fra ferieloven og tilhørende bekendtgørelse.

FAGRETLLIG BEHANDLING

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

OPTJENING OG AFHOLDELSE AF FERIE I TIMER

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

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

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat tekniker 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

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 arbejdsfri dage, 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.

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

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

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

Hvor der ikke benyttes feriegarantiordning, kan der endvidere lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

FERIE PÅ FORSKUD OG VARSLING AF FERIE

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om ferie på forskud samt varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den. 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles et 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.

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

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

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

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

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.

FERIE UDEN LØN

Der henvises til overenskomstens § 5, stk. 2.

OVERFØRSEL AF FERIE

Virksomheden og lønmodtageren kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en tekniker, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet.

Har teknikeren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriegarantiordning.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, for hvilken der er anvendt overenskomstens feriegarantiordning.

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

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

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

MODREGNING I FERETILLÆG

Det i ferieloven fastsatte ferietillæg udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved lønmodtagerens fratræden.

FORHØJET FERETILLÆG

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på i alt 1,55 pct. af den ferieberettigede løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigede løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigede løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde i orlovsperioden.

SOCIALE FORHOLD

Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske teknikere

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

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

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

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

Aftale om seniorordning

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

FRITVALGS LØNKONTO

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

PENSIONSBIDRAG

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 22. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

IKKE-AFHOLDTE FERIEFRIDAGE

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 12, stk. 1 (fra 1. september 2025: § 12, stk. 2, litra B) og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparde beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

VALG VEDRØRENDE SENIORORDNING

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønnings-

periode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 12.

ANDRE FORMER FOR ARBEJDSREDUKTION

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

Aftale om socialt kapital

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte egnede forslag med henblik på at fremme beskæftigelsen af personer, der på grund af helbred, nedsat erhvervsevne eller længerevarende fravær fra arbejdsmarkedet ikke kan påtage sig fuld, normal beskæftigelse. Parterne er enige om at sigte mod indgåelse af lokalaftaler herom, som efter godkendelse af overenskomstens parter kan indeholde afvigelser fra overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v.

SAMARBEJDE

Aftale om overenskomstfravigende aftaler

Overenskomstparterne er enige om, at hvor der er lokal enighed, kan der indgås lokale aftaler om fravigelse af § 7, § 8 og § 9.

Lokale aftaler skal respektere den gældende relevante lovgivning.

Overenskomstens regler for behandling af uoverensstemmelser finder anvendelse på sådanne lokale aftaler.

Det er en forudsætning for at kunne anvende denne bestemmelse, at de lokale aftaler er indgået med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. De lokale aftaler skal sendes til overenskomstparterne til orientering.

På virksomheder uden tillidsrepræsentant kan der dog indgås lokale aftaler, under forudsætning af overenskomstparternes godkendelse.

Lokale aftaler kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 16 blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med forbundets lokale afdeling.

Organisationsaftale om uddannelsesrepræsentant

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 overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden i at skabe overblik over, hvor der kan uddannes elever til at dække virksomhedens kompetencebehov.

Som en forsøgsordning i overenskomstperioden har uddannelsesrepræsentanten efter aftale med ledelsen ret til op til 1 dags frihed uden løn om året med henblik på at opkvalificere medarbejderen til den funktion, som ligger i hvervet som uddannelsesrepræsentant. Medarbejderen har ret til lønkomensation fra Uddannelses- og samarbejdsfonden. Overenskomstparterne aftaler nærmere retningslinjer for uddannelsen. Forsøgsordningen bortfalder pr. den 29. februar 2028.

Organisationsaftale om databeskyttelse

Databeskyttelsesreglernes grundlæggende principper skal overholdes.

HVORNÅR KAN DER UDLEVERES PERSONOPLYSNINGER?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er fx muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – fx på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

Aftale om oplysninger ved brug af vikarer fra vikarbureauer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal brugervirksomheden, som vikaren har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymen virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for, at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

Nærværende aftale træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder for sager, der er rejst efter denne dato.

Aftale om udvalgsarbejde om processen for overenskomstens ikrafttrædelse

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der skal drøfte processen vedrørende overenskomstens ikrafttrædelse, herunder mulighed for at forenkle og smidiggøre processen.

Udvalgsarbejdet igangsættes senest 4. kvartal 2025 og afsluttes inden udgangen af 4. kvartal 2026.

Udvalget mødes – medmindre andet aftales – en gang i kvartalet.

Udvalget består af to repræsentanter fra Teknisk Landsforbund og to repræsentanter fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

ANDET

Aftale om elektroniske dokumenter

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

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

Aftale 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. Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund 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 kompetencer og løbende opkvalificering.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet kan derfor være et tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene.

Aftale om vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af Teknisk Landsforbund, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten ikke bestrider sit hverv eller ikke er medlem af Teknisk Landsforbund hele kalenderåret. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Vederlaget er hverken pensionsgivende eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter organiseret i Teknisk Landsforbund finansieres via Samarbejds- og Uddannelsesfonden. Fondens bestyrelse bemyndiges til én gang årligt, første gang med virkning fra 1. marts 2027, at fastsætte det særskilte bidrag med henblik på at opnå balance mellem indbetaling og udbetaling til vederlaget.

Aftale om tillidsrepræsentanternes adgang til at deltage i informationsmøder om overenskomstfornyelse

Overenskomtparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i Landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor Teknisk Landsforbund er repræsenteret, efter et aftaleresultat foreligger. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

INDFASNING

Aftale om forståelsespapir om pensionsindfasning m.v.

Parterne er enige om, at indfasning løber i 4 år og 5 måneder fra overenskomstens tiltrædelsestidspunkt.

Der er enighed om, at hvis der i de 4 år og 5 måneder ansættes en tekniker under dækningsområdet for denne overenskomst, da træder teknikeren ind i indfasningsordningen på det trin, som ordningen er nået til på det pågældende tidspunkt.

Der er enighed om, at uanset denne aftale er virksomheden først omfattet af overenskomsten, når Teknisk Landsforbund har givet oplysning i medfør af § 1, stk. 1.

Der er enighed om, at kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, der ved indmeldelsen har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for denne overenskomst med et lavere pensionsbeløb, kan anvende indfasningsordningen.

Indfasningsordningen er i øvrigt ikke pensionsgivende i sig selv.

Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

- a. Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som tiltræder Landsoverenskomsten mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler, hvis virksomheden ved tiltrædelsen ikke allerede har etableret en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, eller hvis virksomheden har en Fritvalgs Lønkonto eller lignende ordning med et lavere bidrag. En virksomhed, der forinden tiltrædelsen har en Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag, er ikke omfattet af nedenstående litra b.-d.
- b. Virksomheden kan i lønnen fradrage det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 6 ("**Indbetaling**"), fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
- c. Virksomheden er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 6 ("**Indbetaling**"), fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning i litra d. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 6 ("**Indbetaling**").
- d. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan virksomheden kræve optrapning på følgende måde:

Senest 1 måned efter at overenskomsten er trådt i kraft, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter at overenskomsten er trådt i kraft, indbetales 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

- e. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes optrapningen finder sted.

En eventuel Fritvalgs Lønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overenskomstens ikrafttrædelse, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at virksomheden ved overenskomsttiltrædelse vælger at anvende overenskomstens optrapningsordning.

Hvis virksomheden vælger at foretage lønomlægning i medfør af ledelsesretten, skal dette ske inden for overenskomstens rammer og være saglig og proportional.

Ordningen har ikke betydning for adgangen til lønomlægning i andre situationer, end de der specifikt er behandlet i denne aftale.

Organisationsaftale om forståelse af Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag

Parterne er enige om at Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag i overenskomstperioden skal forstås således:

Ved fradrag i lønnen, jf. Aftale om optrapning af Fritvalgs Lønkonto-bidrag, litra b, skal der tages højde for, at der efter overenskomsten ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til Fritvalgs Lønkontoen.

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til Fritvalgs Lønkontoen, der på tidspunktet for tiltrædelsen ligger ud over 6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.), i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 6 pct. (fra 1. marts 2026 7 pct.) af medarbejderens løn, som ligeledes p.t. skal betales til Fritvalgs Lønkontoen. Optrapningen sker over 3 år.

Aftale om indfasning af bidrag til Samarbejds- og uddannelsesfonden

Medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som senest 3 måneder efter indmeldelsen har tiltrådt overenskomsten, kan kræve, at bidrag til Samarbejds- og

uddannelsesfonden i Landsoverenskomst Teknisk Landsforbund først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes.

BILAG 1

OVERSIGT OVER PROFESSIONSBACHELORUDDANNELSER OG DIPLOMUDDANNELSER PÅ DET TEKNISKE OMRÅDE

Overbygningsuddannelser (professionsbachelor), der forudsætter en erhvervsakademiuddannelse, og professionsbachelor (MVU-niveau)
Professionsbachelor i design og business
Professionsbachelor i digital konceptudvikling
Professionsbachelor i laboratorie- og fødevareteknologi
Professionsbachelor i produktudvikling og teknisk integration
Professionsbachelor i teknisk manager offshore
Professionsbachelor i softwareudvikling
Professionsbachelor i webudvikling
Professionsbachelor i eksport og teknologi (Export and Technology Management)
Professionsbachelor i grafisk kommunikation
Professionsbachelor i katastrofe- og risikomanager
Professionsbachelor i animation
Professionsbachelor i mejeriteknologi
Professionsbachelor i textildesign/håndværk og formidling
Professionsbachelor i smykker, teknologi og business
Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation
Professionsbachelor i visuel kommunikation

Diplomuddannelser
Bioteknologi, processteknologi og kemi
Energi og miljø
Projektledelse
Stærkstrømsteknologi
Vedligehold

Øvrige uddannelser
Den 3-årige kunsthåndværkeruddannelse
Designer bach.

Note: Nogle af ovenstående uddannelser kan også henhøre under andre overenskomsters dækningsområde. I sådanne tilfælde er funktionærens speciale og arbejdsfunktioner afgørende for, om funktionæren er omfattet af nærværende overenskomsts dækningsområde.



Teknisk Landsforbund

Nørre Voldgade 12
1358 København K
Telefon 3343 6500
tl@tl.dk
www.tl.dk



Arbejdsgiver

Dansk Erhverv

Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

