

Overenskomst mellem Landsforeningen af Kliniske Tandteknikere

og

Tandteknikerforeningen/Serviceforbundet 2018-2021

§ 1.

Ansættelse:

Stk. 1. Overenskomsten omfatter kliniske tandteknikere og andre ansatte, der er beskæftiget med tandteknisk arbejde.

Stk. 2. Til beskæftigelse inden for tandteknikerfaget skal fortrinsvis ansættes kliniske tandteknikere uddannet ved Tandlægehøjskolen i Århus eller tilsvarende uddannelse, tandteknikere med profil i aftagelige protetik samt personer, der har en af de uddannelser, som uddannelsen som tandtekniker erstatter, herunder erhvervsuddannelsen for laboratorietandtekniker og den individuelle erhvervsuddannelse til klinisk tandteknikerassistent.

I overenskomsten anvendes titlen "tandtekniker" både for medarbejdere med uddannelsen som tandtekniker og for medarbejdere med en af de uddannelser, som erstattes af uddannelsen som tandtekniker.

Stk. 3. Klinikindehavere er frit stillede med hensyn til antagelse af tandteknikere som opfylder de stillede krav til overenskomstens § 1, stk. 1. og 2., dog således at der fortrinsvis beskæftiges arbejdsløshedsforsikrede tandteknikere.

§ 2.

Arbejdstid og overarbejde:

Stk. 1. Arbejdstiden fastsættes normalt til 37 timer pr. uge, normalt fordelt på ugens 5 første hverdage, i alt 1924 timer om året.

Stk. 2 Arbejdsgiveren kan for kliniske tandteknikere vælge at placere arbejdstiden med 5 arbejdsdage på ugens 6 hverdage inkl. lørdage. Dog kan arbejdsgiveren højst placere arbejdstid på 2 lørdage ud af 4 lørdage.

Arbejdstid på lørdage kan placeres i tidsrummet fra kl. 8 til kl. 14.

Når arbejdstiden placeres på lørdage, reduceres den ugentlige arbejdstid med 2 timer.

Stk. 3. For arbejde ud over den enkelte ansattes normale arbejdstid pr. dag på hverdage og overarbejde på lørdage, betales for de første 3 timer 50 % tillæg og for de efterfølgende 100 %. For arbejde på søndage betales et tillæg på 100 %.

Stk. 4. Overarbejde skal begrænses mest muligt.

Stk. 5. Antal overarbejdstimer inden for en måned skal afspadseres inden for de 3 følgende måneder. Tillæg for overarbejde udbetales i den følgende måned, eller afspadseres efter aftale.

Stk. 6. Overarbejde søges varslet i god tid og om muligt dagen før. Ved overarbejde der ikke er varslet dagen før, betales 1/2 times spisepause såfremt overarbejdet vedvarer ud over kl. 19.00.

Stk. 7. Elever må kun undtagelsesvis udføre overarbejde.

§ 3.

Løn

Stk. 1. For den kliniske tandtekniker fastsættes lønnen i forhold til ancienniteten fra uddannelsesbeviset, dog således at perioder, hvor den kliniske tandtekniker ikke enten har været beskæftiget i faget eller modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse som klinisk tandtekniker, ikke medregnes i ancienniteten :

Klinisk tandtekniker Uden autorisation	Løn pr. 1. marts 2018	Løn pr. 1. marts 2019	Løn pr. 1. marts 2020
	24.492,32	24.973,32	25.454,32

Klinisk tandtekniker med autorisation	Løn pr. 1. marts 2018	Løn pr. 1. marts 2019	Løn pr. 1. marts 2020
1. år med autorisation	25.576,63	26.057,63	26.538,63
2. år med autorisation	25.810,91	26.291,91	26.772,91
3. år med autorisation	26.045,23	26.526,23	27.007,23
4. år med autorisation	26.279,53	26.760,53	27.241,53
5. år med autorisation	26.513,82	26.994,82	27.475,82
6. år med autorisation	27.244,05	27.725,05	28.206,05
7. år med autorisation	27.482,95	27.963,95	28.444,95
8. år med autorisation	27.721,81	28.202,81	28.683,81
9. år med autorisation	27.960,68	28.441,68	28.922,68
10. år med autorisation	28.199,56	28.680,56	29.161,56

Stk. 2. For tandteknikere fastsættes lønnen i forhold til ancienniteten på uddannelsesbeviset, dog

således at perioder, hvor tandteknikeren ikke enten har været beskæftiget i faget eller modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse som tandtekniker, ikke medregnes i ancienniteten:

	1. marts 2018	1. marts 2019	1. marts 2020
Under 12 måneders anciennitet	21.500 kr.	21.981 kr.	22.461 kr.
Mellem 12 og 24 måneders anciennitet	22.100 kr.	22.581 kr.	23.062 kr.
Mere en 24 måneders anciennitet	23.000 kr.	23.481 kr.	23.962 kr.

Stk. 2a. Tandteknikere, der var ansat den 1. november 2018, og som derfor var ansat på nedenstående lønskala, vil forblive på det løntrin, som den enkelte tandtekniker var berettiget til pr. 1. november 2018. Lønnen ændres herefter alene med den aftalte årlige lønregulering.

	Løn pr. 1. marts 2018	Løn pr. 1. marts 2019	Løn pr. 1. marts 2020
0 års anciennitet	22.152,08	22.633,08	23.114,08
1 års anciennitet	22.152,08	22.633,08	23.114,08
2 års anciennitet (tidl. løntrin 0)	24.492,32	24.973,32	25.454,32
3 års anciennitet (tidl. løntrin 1)	24.726,63	25.207,63	25.688,63
4 års anciennitet (tidl. løntrin 2)	24.960,91	25.441,91	25.922,91
5 års anciennitet (tidl. løntrin 3)	25.195,23	25.676,23	26.157,23
6 års anciennitet (tidl. løntrin 4)	25.429,53	25.910,53	26.391,53
7 års anciennitet (tidl. løntrin 5)	25.663,82	26.144,82	26.625,82
8 års anciennitet (tidl. løntrin 6)	26.394,05	26.875,05	27.356,05
9 års anciennitet (tidl. løntrin 7)	26.632,95	27.113,95	27.594,95
10 års anciennitet (tidl. løntrin 8)	26.871,81	27.352,81	27.833,81
11 års anciennitet (tidl. løntrin 9)	27.110,68	27.591,68	28.072,68
12 års anciennitet (tidl. løntrin 10)	27.349,56	27.830,56	28.311,56

Stk. 3. Tillærte ansættes efter en minimalløn baseret på ansættelsesanciennitet i ansættelsesforhold under denne overenskomst som følger:.

	Løn pr. 1. marts 2018	Løn pr. 1. marts 2019	Løn pr. 1. marts 2020
Under 24 måneders anciennitet	19.000	19.481	19.962
Mellem 24 og 48 måneders anciennitet	19.600	20.081	20.562
Mere en 48 måneders anciennitet	20.200	20.681	21.262

Stk. 4a. Tillærte, der var ansat den 1. november 2018, og som derfor var ansat på nedenstående lønskala, vil tillærte forblive på det løntrin, som den tillærte ansatte var berettiget til pr. 1. november 2018. Lønnen ændres herefter alene med den aftalte årlige lønregulering.

	Løn pr. 1. marts 2018	Løn pr. 1. marts 2019	Løn pr. 1. marts 2020
0 års anciennitet	22.152,08	22.633,08	23.114,08
1 års anciennitet	22.152,08	22.633,08	23.114,08
2 års anciennitet	22.152,08	22.633,08	23.114,08
3 års anciennitet (tidl. løntrin 0)	24.492,32	24.973,32	25.454,32
4 års anciennitet (tidl. løntrin 1)	24.726,63	25.207,63	25.688,63
5 års anciennitet (tidl. løntrin 2)	24.960,91	25.441,91	25.922,91
6 års anciennitet (tidl. løntrin 3)	25.195,23	25.676,23	26.157,23
7 års anciennitet (tidl. løntrin 4)	25.429,53	25.910,53	26.391,53
8 års anciennitet (tidl. løntrin 5)	25.663,82	26.144,82	26.625,82
9 års anciennitet (tidl. løntrin 6)	26.394,05	26.875,05	27.356,05
10 års anciennitet (tidl. løntrin 7)	26.632,95	27.113,95	27.594,95
11 års anciennitet (tidl. løntrin 8)	26.871,81	27.352,81	27.833,81
12 års anciennitet (tidl. løntrin 9)	27.110,68	27.591,68	28.072,68
13 års anciennitet (tidl. løntrin 10)	27.349,56	27.830,56	28.311,56

Stk. 5. Under hensyntagen til f.eks. kvalifikationer og arbejdets art, kan der på den enkelte arbejdsplads træffes lokal aftale om tillæg og særlige ydelser. En ansat har ret til en forhandling angående det personlige tillæg en gang om året.

Stk. 6. Lønnen for tandteknikerelever, med en ugentlig arbejdstid svarende til den i § 3 stk. 1 fastsatte, er følgende

	Løn pr. 1. marts 2018	Løn pr. 1. marts 2019	Løn pr. 1. marts 2020
1. læreår	11.511,39	11.737,46	11.963,53
2. læreår	11.868,78	12.099,66	12.330,54

Tiltræder eleven ifølge uddannelsesaftalen direkte på grundforløbet, uden forudgående praktikophold, udgør lønnen månedligt kr. 5.982,- under skoleopholdet. Prøvetiden starter, når eleven påbegynder sin praktik på klinikken. Lønnen stiger til 6.084 kr. pr. 1. marts 2019 og til 6.186 kr. pr. marts 2020

Stk. 7. Hvor svendepøven ikke kan aflægges inden for den aftalte læretid, uden at eleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for tillærte, jf. stk. 4, fastsatte minimalløn.

Stk. 8. Ansatte der er ansat på deltid før 1-3-2003 er berettiget til et tillæg på 5 %.

Stk. 9. Voksne der er fyldt 25 år, på det tidspunkt hvor uddannelsesaftale indgås, får pr. 1-3-2013 en timeløn på kr. 111,60, svarende til kr. 17.892,83 pr. mdr. og pr. 1-3-2014, kr. 18.142,94 pr. mdr. forudsat at virksomheden kan modtage AER voksenrefusion i skoleperioderne samt modtage

tilskud, jfr. bekendtgørelse nr. 1705 20-12-2006 om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale med voksne. Såfremt tilskuddene nedsættes, jfr. ovenfor fra marts 2008-niveau, nedsættes lønnen tilsvarende kr. for kr. Såfremt tilskuddene bortfalder, bortfalder ovennævnte betalingsbestemmelser.

§3a Fritvalgsordning

I tillæg til lønnen er aftalt en fritvalgsordning som følger:

Medarbejderen er berettiget til et tillæg til lønnen på 2% af den ferieberettigede løn, der efter medarbejderens valg enten kan udbetales som et månedligt tillæg til lønnen eller som et månedligt tillæg til arbejdsgiverens bidrag til pensionsordningen.

Medarbejderen meddeler én gang årligt senest 1. april arbejdsgiveren, hvordan medarbejderen ønsker at anvende fritvalgsordningen fremadrettet for det kommende år,

§ 4.

Ferie

Stk. 1. Den til enhver tid gældende ferielov er gældende.

Stk. 2. For hver 2,4 mdr. optjenes ret til én feriefri dag med fuld løn, i alt 5 feriefridage pr. år. Fridagen(e) skal afholdes senest 1 år efter optjening og senest inden fratræden sker. Frihed, der ikke kan opgøres i hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.

Deltidsansattes ret til feriefridage afhænger af den enkeltes ansættelsesbrøk set i forhold til fuld overenskomst mæssig arbejdstid.

Hvis friheden - begrundet i opsigelse, sygdom, fødsel, overgang til selvstændig virksomhed, overgang til arbejde i hjemmet, ophold i udlandet, fængsling eller tvangsansbringelse, aftjening af værnepligt eller anden tilsvarende omstændighed - ikke kan afholdes, kan den optjente løn for fridagen(e) udbetales.

§ 5.

Opsigelse

Stk. 1. Arbejdsaftalerne kan ved opsigelse kun bringes til ophør efter forudgående skriftlig varsel i overensstemmelse med nedenstående regler, medmindre der træffes skriftlig aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter og dette arbejdsforhold ikke vedvarer ud over 3 måneder.

Stk. 2. Ved skriftlig aftale mellem parterne kan opsigelsesvarslerne for den ene part forlænges mod tilsvarende forlængelse for den anden part.

Stk. 3. Fra den ansattes side gælder følgende opsigelsesvarsler:

a. I de første 3 måneder efter ansættelsen 14 dage til fratræden en hvilken som helst dag, såfremt prøvetid er skriftligt aftalt.

b. I øvrigt 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

Stk. 4. Fra klinikindehaverens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

a. I de første 3 måneder efter ansættelsen 14 dage til fratræden en hvilken som helst dag, såfremt prøvetid er skriftligt aftalt.

b. I øvrigt og indtil den ansatte har været ansat 6 måneder - 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

c. Efter 6 måneders ansættelse 3 måneder til fratræden ved en måneds udgang.

d. Efter 3 års ansættelse 4 måneder til fratræden ved en måneds udgang.

e. Opsigelsesvarslet i stk. d forhøjes med en måned for hvert tredje ansættelsesår, dog højst 6 måneder.

Stk. 5. Opsigelserne må ske så betids, at fratrædelse med det for en ansættelsesperiode givne varsel, kan ske inden for periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 3 b og stk. 4 b og e, skal være meddelt skriftligt senest den sidste i en måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

Stk. 6. Såfremt en ansat, der har været beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år opsiges, skal klinikindehaveren ved den ansattes fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn. Hvis den ansatte har modtaget anden anciennitetsbestemt fratrædelsesgodtgørelse, modregnes det i beløbet.

§ 6.

Sygdom og graviditet

Stk. 1. Bliver den ansatte på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for den ansatte, medmindre hun/han under tjenesteforholdets beståen har pådraget sig sygdomme ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller hun/han ved stillingens overtagelse svingagtigt har fortiet at hun/han, led af pågældende sygdom.

Stk. 2. Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at den ansatte kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den ansatte inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom, i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage, og medens den ansatte endnu er syg. Hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at den ansatte er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

Stk. 3. I tilfælde af pasning af sygt hjemmeværende barn under 14 år, hvor ingen anden pasning er mulig, har den kliniske tandtekniker ret til frihed uden lønafkorting, for så vidt angår barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af den ansattes arbejdsdag, og den ansatte må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Derefter kan der efter aftale med den ansatte bevilges frihed mod lønfradrag.

Endvidere ydes der den ansatte nødvendig frihed mod lønfradrag til at ledsage sit (sine) børn til konsultation til læge eller tandlæge.

Til ansatte med mindst 3 måneders anciennitet gives der pr. 1. marts 2005 frihed med løn, jfr. § 3 stk. 1 (eks. personlige tillæg), når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

Stk. 4. En ansat, der er gravid, er pligtig til at give klinikindehaveren meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før forventet fødsel. Undlades sådan meddelelse, er klinikindehaveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet fra den dag graviditeten forvolder arbejdsudygtighed.

Stk. 5. Den ansatte ydes løn under barsel jf. den refusionsberettigede løn som arbejdsgiveren kan opnå refusion for efter lov nr. 417 af 8. maj 2006 om barselsudligning på det private arbejdsmarked (barselsudligningsloven). For at opnå den maksimale refusion skal den ansatte pr. juni pr. 2018 oppebære en timeløn 183,09 kr. Arbejdsgiver er dermed forpligtet til under barsel at give en timeløn på 183,09 kr. i de nedenfor nævnte antal uger. Er den ansattes sædvanlige time lavere end 183,09 kr., da betaler arbejdsgiver sædvanlig løn i følgende antal uger:

4 uger før forventet fødsel til mor

2 uger som pligtorlov til mor

2 uger som fædreorlov til far eller medmor (de skal ligge inden for de første 14 uger)

25 uger som fællesorlov, der kan deles mellem mor og far.

Stk. 6. Om reglerne ved en ansats graviditet og barns fødsel henvises i øvrigt til lovbkg nr. 571 af 29. april 2015 med senere ændringer om ret til orlov og dagpenge ved barsel..

Stk. 7. En ansat som i forbindelse med den nyfødtes ophold på sygehus genoptager arbejdet inden 14 ugers perioden (jf. dagpengeloven) er udløbet, har ret til løn jf. stk. 5 for den del af perioden der var tilbage ved arbejdets genoptagelse, såfremt hun i tilknytning til barnets udskrivelse på ny er fraværende fra arbejdet og udskrivelsen sker inden 6 måneder fra fødslen.

Stk. 8. En gravid medarbejder på barselsorlov med 3 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt har ret til i indtil 14 uger efter fødslen under afholdelse af barselsorlov – at få indbetalt et ekstra pensionsbidrag.

	Arbejdsgiverbidrag kr. per time/ kr. per måned	Arbejdstagerbidrag kr. per time/ kr. per måned	Samlet bidrag kr. per time/ kr. per måned
1.3.2016	6,24/1.000,00	3,12/500,00	9,36/1.500,00
1.3.2017	8,50/1360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Til deltidsansatte beregnes bidraget forholdsmæssigt.

§ 7.

Omsorgsdage

Efter 3 mdr. anciennitet i virksomheden, har medarbejderen ret til frihed uden lønafkorting til 1 årlig omsorgsdag for pr. barn i alderen 0-10 år.

Omsorgsdage skal varsles over for arbejdsgiveren senest 1 uge før afholdelse.

Varslingspligten kan dog fraviges ved afholdelse af omsorgsdag i forlængelse af barns første sygedag, jf. § 6, stk. 3.

§ 8.

Pension

Stk. 1 Med virkning fra 1. januar 1993 er der etableret en pensionsordning for ansatte omfattet af overenskomsten.

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør 12 % af den A-skattepligtige lønindkomst. Lønmodtageren betaler 1/3 af pensionsbidraget og arbejdsgiveren betaler 2/3. Der er for lønmodtageren mulighed for at forøge bidraget.

Stk. 3. Ordningen omfatter ansatte, der:

- a) er fyldt 20 år og
- b) har været ansat mindst 3 måneder i virksomheden.

Betingelserne a) og b) fraviges såfremt den pågældende medarbejder har været omfattet af en tilsvarende pensionsordning fra tidligere ansættelse. I disse tilfælde respekteres dennes bidragsprocent inden for et samlet bidrag på 3/3 af lønnen. (1/3 medarbejderbidrag og 2/3 arbejdsgiverbidrag)

Stk. 4. Der er truffet aftale med Pension Danmark om at administrere pensionsordningen. Overenskomstparterne kan træffe beslutning om at opsige aftalen med Pension Danmark med 1 års varsel fra en 1. januar.

Såfremt den ansatte er berettiget til folkepension, skal pensionsbidraget udbetales sammen med lønnen.

Stk. 5. Arbejdsgiveren tilbageholder ved hver lønudbetalingsperiode lønmodtagerens pensionsbidrag. Dette sammen med arbejdsgiverens bidrag indbetales hver måned (sammenfaldende med arbejdsgiverens afregning af kildeskat) til Pension Danmark, Langelinje Allé 43, 2100 København Ø, efter Pension Danmarks nærmere anvisninger.

Stk. 6 Arbejdsgivere, der bliver medlem af LKT efter den 26. november 2018, der allerede har etableret en arbejdsmarkedspensionsordning kan fortsætte med at anvende den eksisterende pensionsordning under forudsætning af, at arbejdsgiverens pensionsordning sikrer medarbejderne mindst samme dækning som dækningen i henhold til overenskomstens pensionsordning i PensionDanmark. Dette dokumenteres ved, at arbejdsgiverens pensionsforsikringsselskab afgiver en indeståelseserklæring om, at ordningen opfylder dette krav.

stk. 7 Arbejdsgiveren, der bliver medlem af LKT efter den 26. november 2018 som ikke har etableret en pensionsordning for sine medarbejdere bliver omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse som følger:

Fra optagelsesdatoen i LKT skal pensionsbidraget udgøre mindst 20% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40% af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60% af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80% af de overenskomstmæssige bidrag.
Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

§9.

Stk. 1. Ansatte med kortere arbejdstid end 37 timer pr. uge, har ret til inden for en samlet ugentlig arbejdstid på 37 timer, at udføre arbejde for andre virksomheder inden for fagområdet, dog kun efter fælles aftale.

Stk. 2. Ingen ansatte må udføre selvstændigt arbejde, ulønnet eller for egen regning, uden skriftlig aftale parterne imellem.

§ 10.

Stk. 1. En medarbejder har ret til 1 uges efteruddannelse om året. Der henvises til protokollat 1 om kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Stk. 2. Kliniske tandteknikere gives ret til frihed til deltagelse i LKTs to årskurser og til deltagelse i et årligt arrangement i Tandteknikerforeningens regi uden lønafkortning.

§ 11.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag betragtes som fridage.

§ 12.

Frihed til vejledning ved afskedigelse

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i medarbejderens a-kasse/fagforening. De to timer placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

§ 13.

Denne paragraf indeholder bestemmelser om, hvorledes uoverensstemmelser om fortolkning og overtrædelse af overenskomsten samt øvrige uoverensstemmelser skal løses mellem overenskomstens parter.

Mægling

Stk. 1. Enhver uenighed af faglig karakter skal, når en af parterne i dette overenskomstforhold fremsætter begæring herom, gøres til genstand for forhandling og mægling. Mæglingsmøde afholdes mellem overenskomstens parter, Serviceforbundet/Faglig Puls og Landsforeningen af Kliniske Tandteknikere.

Stk. 2. Mæglingsmøde skal i alle tilfælde foretages, såfremt en af overenskomstens parter forlanger det og senest 14 dage efter begæring herom er modtaget. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Stk. 3. Mæglingsmødebegæring skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen.

Stk. 4. Der udarbejdes referat af mæglingsmøderesultatet, som underskrives af parterne.

Faglig Voldgift

Stk. 5. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og brud på denne skal, dersom uoverensstemmelsen ikke kan bilægges gennem forhandling/mægling mellem overenskomstens parter, endeligt afgøres ved faglig voldgift.

Stk. 6. Parterne har aftalt, at den faglige voldgiftsret kan tage stilling til en påstand om bod ved brud på overenskomsten.

Stk. 7. Til voldgiftsretten udpeger hver af overenskomstens parter to voldgiftsmænd, og overenskomstens parter i forening vælger en upartisk opmand. Kan overenskomstens parter ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsretten om at udpege opmanden.

Stk. 8. Voldgiftsretten fastsætter selv reglerne for sagens behandling, dog således, at det er overenskomstens parter der aftaler frister for afgivelse af processkrifter og ved uenighed herom fastsættes af opmanden efter begæring. Møde i voldgiftsretten indkaldes så vidt muligt til afholdelse senest 1 måned og ellers hurtigst muligt efter, at en af parterne har begæret faglig voldgift afholdt. Voldgiftsretten træffer ved sin kendelse tillige afgørelse om fordelingen af sagens omkostninger mellem parterne.

Stk. 9. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig og bindende for begge parter.

Stk. 10. Vægning fra en af parternes side ved at efterleve de fagretslige regler kan af modparten indbringes for Arbejdsretten.

Øvrige sager

Stk. 11. Alle øvrige uoverensstemmelser mellem overenskomstens parter, som fx sager om usaglig opsigelse, afgøres ved de civile domstole, dersom uoverensstemmelsen ikke kan bilægges gennem forhandling/mægling mellem overenskomstens parter.

De ansatte er beskyttet mod usaglig opsigelse svarende til Funktionærlovens § 2b.

§ 14.

Nærværende overenskomst, der har virkning fra 1-3-2018, kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til 1. marts, dog tidligst til 28-2-2021.

Endvidere er parterne enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg med det formål at udarbejde retningslinjer for samarbejde i virksomhederne.

København den 14/12-2018

30 Bt

Landsforeningen af Kliniske Tandteknikere

København den 04.12.2018



Tandteknikerforeningen/Serviceforbundet

Protokolat 1

Kompetenceudvikling

Overenskomstparterne er enige om, at både virksomheder og medarbejdere har en forpligtelse til at sørge for en løbende kompetenceudvikling. Det betyder, at virksomhederne bør give medarbejderne de fornødne uddannelsesmuligheder, ligesom medarbejderne bør deltage i den fornødne uddannelse. Virksomhederne og medarbejderne opfordres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning. Formål er at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes formålet at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne. Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.