2014/2017

LANDSOVERENSKOMST

Tandteknikere

2014/2017

OVERENSKOMST

For tandteknikere mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
(Danske Dental Laboratorier) og
Serviceforbundet Faglig Puls

INDHOLD

§ 1. ANSÆTTELSE 4

§ 2. ARBEJDSTID 4

§ 3. OVERARBEJDE 5

§ 4. LØN 6

§ 5. FERIE, JUL/NYTÅR, ÅRSMØDEDAG, UDDANNELSE M.V. 8

§ 6. FERIEFRIDAGE 10

§ 7. OPSIGELSE 11

§ 8. SYGDOM, BARSEL, OMSORGSDAGE M.V. 13

§ 9. PENSION 16

§ 10. PENSIONSOPTRAPNINGSORDNING 17

§ 11. SENIORORDNING 17

§ 12. ANSÆTTELSESAFTALE 18

§ 13. ANMELDELSESPLIGT 18

§ 14. FAGLIG STRID 18

§ 15. OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE 20

§ 16. STATUS 21

PROTOKOLLAT NR. 1. 22

PROTOKOLLAT NR. 2. 22

PROTOKOLLAT NR. 3. 22

PROTOKOLLAT NR. 5A.
Kompetenceudvikling og efteruddannelse 22

PROTOKOLLAT NR. 5B.
Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandtekniker-foreningens Kompetenceudviklingsfond 23

PROTOKOLLAT NR. 6.
Forhandling om implementering af deltidsdirektivet samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse 26

PROTOKOLLAT 7.
Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde 26

PROTOKOLLAT NR. 8.
Implementering af ligelønsloven mv. 27

PROTOKOLLAT NR. 9.
Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område 30

PROTOKOLLAT NR. 10.
Aftale om skolehjem 30

BILAG 1 – Retningslinjer ved indførelse af arbejdsfordeling 32

BILAG 2 – Erklæring ved arbejdsfordeling 34

BILAG 3 – Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling 35

BILAG 4 – Uddannelsesfonden 36

BILAG 5 – Ansættelsesaftale 37

§ 1. ANSÆTTELSE

STK. 1.
Til beskæftigelse inden for tandteknikerfaget skal fortrinsvis ansættes tandteknikere med svendebrev, der svarer til Handelsministeriets bekendtgørelse af 5. august 1958 med senere ændringer omhandlende tandteknikeres uddannelse eller et uddannelsesbevis i henhold til enten lov om erhvervsfaglige grunduddannelser eller lov om erhvervsuddannelser.

STK. 2.
Til beskæftigelse på dentallaboratorier skal fortrinsvis anvendes arbejdsløshedsforsikrede tandteknikere.

STK. 3.
Overenskomstens ordlyd omfatter også tillærte.

§ 2. ARBEJDSTID

STK. 1.
Arbejdstiden ansættes normalt til 37 timer pr. uge fordelt på 5 hverdage.

STK. 2.
Hvis den normale arbejdstid er aftalt kortere end de i stk. 1 anførte timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den i virksomheden normalt gældende arbejdstid med sædvanlig timeløn plus tillæg i henhold til nærværende overenskomst § 3.

STK. 3.
Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 37 timer over en 4 måneders periode.

De lokale parter skal udarbejde en plan for perioden.

STK. 4.
Hvis arbejdstiden er aftalt kortere end de i stk. 1 anførte timer pr. uge, skal det skriftligt af ansættelsesbrevet fremgå, hvordan aftalen er for den daglige arbejdstid (mandag - fredag). Som eksempel henvises til BILAG 5 – Ansættelsesaftale.

STK. 5.
Antal arbejdstimer ud over 1924 indenfor et kalenderår kan afspadseres efter gensidig aftale. Til akkumulering af arbejdstiden kan f.eks. anvendes FLEX = TIMER.

STK. 6.
Ved enighed med den enkelte medarbejder kan der indgås skriftlig aftale om at tilpasse § 2 til lokale forhold som en forsøgsordning, der kan opsiges til bortfald af begge parter med 3 måneders varsel.

Forsøgsordningen aftalt efter denne bestemmelse skal, inden den træder i kraft, fremsendes til organisationerne til godkendelse.

Såfremt en af organisationerne ikke kan godkende aftalen, skal aftalen hurtigst muligt, efter fremsendelsen, drøftes med den modstående organisation.

Aftaler indgået efter denne bestemmelse bortfalder 2 måneder efter overenskomstens udløb medmindre andet aftales.

STK. 7.
Arbejdsfordeling kan indføres efter regler beskrevet i BILAG 1 til overenskomsten.

§ 3. OVERARBEJDE

Overarbejde skal begrænses mest muligt.

STK. 1.
Ved beordret overarbejdet udover den normale daglige arbejdstid betales for de første 2 timer et tillæg på 50%.

For de efterfølgende timer betales et tillæg på 100%.

STK. 2.
For beordret overarbejde udover den normale arbejdsuge (søn- og helligdage) betales et tillæg på 150%.

Der garanteres 3 timers løn for arbejde på søn- og helligdage.

STK. 3.
Såfremt beordret overarbejde udover 1 time ikke er varslet ved den enkelte medarbejders normale arbejdstids ophør den foregående dag, betales et tillæg på kr. 58,45.

Såfremt varslet beordret overarbejde ikke kommer i udførelse, betales et tillæg på kr. 59,27.

Ved beordret overarbejde, der ikke er varslet dagen før, betales en halv times spisepause, såfremt overarbejdet vedvarer udover kl. 19.00.

STK. 4.
Tillæg for beordret overarbejde skal udbetales ved første efterfølgende lønudbetaling.

STK. 5.
Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50% timer afspadseres med 1,5 time, 100% timer afspadseres med 2 timer, 150% timer afspadseres med 2,5 timer, for hver overarbejdstime, eller således at der afspadseres time for time og overarbejdstillægget udbetales.

§ 4. LØN

STK. 1. SVENDE, 2-ÅRIGT UDDANNEDE

	1. marts 2014 kr. pr. time	1. marts 2015 kr. pr. time	1. marts 2016 kr. pr. time
0 – 12 mdr. efter uddannelse	114,10 kr.	115,75 kr.	117,55 kr.
12 – 24 mdr. efter uddannelse	118,10 kr.	119,75 kr.	121,55 kr.
Fra 24 mdr. efter uddannelse	124,06 kr.	125,71 kr.	127,51 kr.

STK. 2. SVENDE, 4-ÅRIGT UDDANNEDE

	1. marts 2014 kr. pr. time	1. marts 2015 kr. pr. time	1. marts 2016 kr. pr. time
0 – 12 mdr. efter uddannelse	119,35 kr.	121,00 kr.	122,80 kr.
Fra 12 mdr. efter uddannelse	124,06 kr.	125,71 kr.	127,51 kr.

STK. 3. TILLÆRTE

	1. marts 2014 kr. pr. time	1. marts 2015 kr. pr. time	1. marts 2016 kr. pr. time
	112,10 kr.	113,75 kr.	115,55 kr.

STK. 4. ELEVLØN

	1. marts 2014 kr. pr. mdr.	1. marts 2015 kr. pr. mdr.	1. marts 2016 kr. pr. mdr.
1. læreår	9.932,62 kr.	10.121,34 kr.	10.313,65 kr.
2. læreår	11.100,74 kr.	11.311,65 kr.	11.526,57 kr.
3. læreår	11.717,11 kr.	11.939,73 kr.	12.166,58 kr.
4. læreår	13.008,85 kr.	13.256,02 kr.	13.507,88 kr.

Hvor svendeprøve ikke kan aflægges inden for den aftalte læretid, uden at eleven er årsag hertil, betales i den forlængede periode den for tillærte, jfr. stk. 3 fastsatte minimalløn.

STK. 5. ELEVER OVER 25 ÅR

Voksne, der er fyldt 25 år, på det tidspunkt, hvor en uddannelsesaftale indgås, får en løn, der svarer til minimalløn for tillærte, jfr. stk. 3, 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 2007 – niveau, nedsættes lønnen tilsvarende kr. for kr. Såfremt tilskuddene bortfalder, bortfalder ovennævnte betalingsbestemmelse.

STK. 6. TIL FORANSTÅENDE MINIMALLØNSSATSER KAN GIVES PERSONLIGE TILLÆG

Det betragtes som en almindelig forudsætning, at der kan gives højere løn end den i overenskomsten fastsatte minimalløn og organisationerne er enige om, at dette bør ske, hvor der gennem dygtighed ydes særligt værdifuldt arbejde, hvor der forudsættes mere selvstændighed i arbejdet eller større ansvar, eller hvor der ydes en stor jobfleksibilitet mv.

Et personligt tillæg aftales ved ansættelsens start eller senere i ansættelsesforholdet.

Personligt tillæg for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationerne.

Forhandlinger om personligt tillæg kan højst finde sted en gang i hvert kalenderår.

STK. 7. FUNKTIONSLØN

Der kan ved ansættelsesforholdets start eller senere mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren indgås individuel aftale om funktionsløn. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling efter § 3.

Hvis der aftales funktionsløn udgøres lønnen af minimallønssatsen. Herudover skal der aftales et personligt tillæg efter § 4, stk. 6, 3. afsnit, hvor der tages højde for honorering af medarbejderens eventuelle overarbejde. Det skal aftales, hvor stor en del af det personlige tillæg der afspejler honoreringen for eventuelt overarbejde.

Aftale om funktionsløn kan af begge parter opsiges til bortfald med en måneds varsel til udgangen af en måned. Herefter overgår den ansatte til minimallønssatsen samt den eventuelle del af det personlige tillæg, som ikke vedrørte hono-

reringen for eventuelt overarbejde jf. ovenfor. Medarbejderen honoreres i øvrigt efter overenskomstens almindelige bestemmelser.

STK. 8. LØNUDBETALING

Lønnen udbetales månedsvis bagud og skal være til rådighed den sidste arbejdsdag i måneden.

STK. 9. SÆRLIG OPSPARING

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 1,3% af den feriepengeberettigede løn som særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2015 forhøjes bidraget til 1,7 %, og pr. 1. marts 2016 til 2 %.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned, ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Virksomhederne foranlediger, såfremt det er praktisk muligt, at opsparingen fremgår af lønsedlen. Såfremt dette ikke er muligt, skal opsparing oplyses medarbejderen på anden måde.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes betaling, indestår Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

STK. 10. ELEKTRONISKE DOKUMENTER

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

Medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning kan få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

§ 5. FERIE, JUL/NYTÅR, ÅRSMØDEDAG, UDDANNELSE M.V.

STK. 1. FERIE

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til lovbekendtgørelse nr. 167 af 24. februar 1997 med senere ændringer.

Hvor der holdes samlet ferielukning skal tidspunktet for hovedferiens afholdelse så vidt muligt være fastlagt senest 1. februar.

Ferien udgør 2,08 dag for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret).

Ferien skal holdes i det efter optjeningsåret følgende år, der går fra 1. maj til 30. april (ferieåret). Medarbejderen har efter Ferieloven p.t. krav på 15 dages hovedferie i sammenhæng i perioden fra 1. maj til 30. september.

Feriegodtgørelse udgør 12 ½%.

Oppebærer en medarbejder løn under ferie, indgår udbetalt ferietillæg i beregning af pensionsbidraget.

STK. 2. FERIEKORT

Idet ferielovens bestemmelser i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at arbejdsgiveren kan anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for feriekontosystemet, jvf. standardaftale A.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver garanterer for feriepengenes tilstedeværelse på disses udbetalingstidspunkt.

Hovedferien skal være tilrettelagt senest 1. maj, dog senest 3 måneder før feriens afholdelse.

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er arbejdsfrie dage uden lønafkortning.

STK. 3. TANDTEKNIKERFORENINGENS ÅRSMØDEDAG / SYMPOSIUM

Medarbejdere der deltager ved den af Tandteknikerforeningens arrangerede årsmødedag / DDL & Tandteknikerforeningens Symposium har ret til frihed med fuld løn.

Pålægges medarbejdere arbejde på dagen, betales dette arbejde med overarbejdstillæg med 100%.

STK. 4. UDDANNELSE

Tandteknikere, der har været ansat samme sted i 6 måneder og derover har ret til indtil 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse om året i overensstemmelse med bestemmelserne opstillet i Protokollat nr. 15 om Kompetenceudviklingsfonden.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. afsnit 1 fra de forudgående to kalenderår, således at de ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, med mindre virksomhed og

medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen eller efter opsigelsen opnår enighed herom.

STK. 5. ADGANG TIL KOMPETENCEUDVIKLINGSSTØTTE VED OPSIGELSE
Med virkning fra 1. maj 2014 har 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 en uges frihed uden løn i opsigelsesperioden til efter- eller videreuddannelse, som er godkendt af og optegnet på en positivliste udarbejdet af Tandteknikerbranchens Kompetenceudviklingsfond. Friheden placeres under hensyntagen til virksomhedens drift.

Medarbejderen kan søge Tandteknikerbranchens Kompetenceudviklingsfond om tilskud til dækning af de til efter- og videreuddannelsen tilhørende udgifter til transport, kursusafgift og evt. løntab.

Der er endvidere enighed om, at parterne i overenskomstperioden kan hæve bidraget til Tandteknikerbranchens Kompetenceudviklingsfond, hvis det er nødvendigt.

§ 6. FERIEFRIDAGE

Fuldtidsbeskæftigede har ret til 37 timers frihed svarende til 5 feriefridage á 7,4 time pr. ferieår (for andre beregnes en forholdsmæssig andel).

For de således etablerede feriefridage skal følgende gælde:

- Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
- Feriefridagene betales med fuld løn.
- Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.
- Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- Der kan uanset jobskifte kun holdes/kompenseres de i stk. 2 nævnte feriefridage i hvert ferieår.

§ 7. OPSIGELSE

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

STK. 2.
Hvor intet andet måtte være skriftligt aftalt mellem laboratorieindehaveren og tandteknikeren for vedkommendes arbejdsforhold, er opsigelsesvarslerne de i stk. 3. og stk. 4. angivne.

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

STK. 3.
Fra Tandteknikerens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

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

STK. 4.
Fra laboratorieindehaverens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

b. Derefter, og indtil 3 års ansættelse: 1 måned.

c. Fra 3 til 6 års ansættelse: 2 måneder.

d. Herefter 3 måneder.

e. For ansatte, som er fyldt 50 år, og som har været ansat i 9 år, er opsigelsesvarslet 4 måneder.

   Efter 12 års ansættelse er varslet 5 måneder.
   Efter 15 års ansættelse er varslet 6 måneder.

STK. 5.
Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiodes givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 3. og stk. 4. skal være meddelt skriftligt senest sidste arbejdsdag efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

STK. 6. FRATRÆDELSESGODTGØRELSE
Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 3, 6 eller 9 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.

Bestemmelsen i pkt. 1 finder ikke anvendelse såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til pkt. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i pkt. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder uanset, hvilken terminologi, der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

STK. 7. FRIHED TIL VEJLEDNING VED OPSIGELSE
Med virkning fra den 1. maj 2014 har 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.

§ 8. SYGDOM, BARSEL, OMSORGSDAGE M.V.

I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i lov nr. 852 af 20. december 1989 om dagpenge ved sygdom og fødsel med senere ændringer.

I stedet for dagpenge i.h.t. ovennævnte lov betales den for den enkelte ansatte gældende minimallønssats.

STK. 1. SYGDOM

Ved sygdom betales til den ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder, og som opfylder betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler, fuld løn i indtil 63 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag. Der beregnes bidrag til særlig opsparing af udbetalt fuld løn under sygdom.

Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 63 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb regnes betalingsperioden fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Retten til betaling under sygdom stopper, såfremt sygepengerefusionen fra kommunen ophører og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

STK. 2. BARSEL

Arbejdsgiveren udbetaler fuld løn under fravær fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov) til kvindelige medarbejdere.

Tilsvarende betales i indtil 2 uger “fædreorlov”.

Efter 1. juli 2012

Arbejdsgiveren giver endvidere fuld løn, dog max. 140 kr. pr. time under forældre-orlov i indtil 11 uger. Af disse 11 uger er 4 uger reserveret til moren.

De 11 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen.

Med mindre andet aftales, skal de 11 uger varsles med 8 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i 2 perioder, med mindre andet aftales.

Herudover har faren ret til 4 ugers yderligere forældreorlov med fuld løn, dog max. 140 kr. pr. time, som kan placeres fra uge 15 til 27 efter fødslen.

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

Det er en forudsætning for betaling, at virksomheden kan få fuld dagpengerefusion.

Pr. 1. juli 2014

Virksomheden yder betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

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

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

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog maks. 145 kr. pr. time.

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barsellovens § 15.

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

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

Ændringerne har virkning for medarbejdere med børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2014 eller senere.

STK. 3. TILLÆG

Ved barsel ydes et tillæg på 10% af den lovbestemte ydelse fra det offentlige under graviditet (90%).

Dette tillæg ydes dog kun, såfremt den ansatte forbliver i uopsagt stilling og genoptager arbejdet 19 uger efter barnets fødsel.

De 10% tillæg udbetales snarest efter genoptagelsen af arbejdet, og beregnes som 10% af den samlede ydelse fra det offentlige i de 19 uger.

STK. 4. FORHØJET PENSIONSBIDRAG UNDER BARSELSORLOV

Den kvindelige medarbejder med 9 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. pr. time/ Kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag Kr. pr. time/ Kr. pr. måned	Samlet bidrag Kr. pr. time/ Kr. pr. måned
Pr. 1.7.2012	7,00/1.120,00	3,50/560,00	10,50/1.680,00
Pr. 1.7.2014	8,50/1.360,00	4,25/680,00	12,75/2.040,00

Til deltidsansatte beregnes bidraget forholdsmæssigt.

STK. 5. ANMELDELSE AF SYGDOM

Arbejdstager er pligtig til:

a. telefonisk eller mundtligt første fraværsdag senest ved arbejdstids start medmindre helt særlige omstændigheder forhindrer dette, at meddele fraværet til virksomheden.

b. på opfordring at afgive "FRAVÆRSDOKUMENTATION" (tro- og loveerklæring) senest 2. dagen. Det anbefales at gøre brug af en blanket, som er anbefalet af Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

STK. 6. FRIHED VED BØRNS SYGDOM

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet eller mere indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

Der ydes fuld løn denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

STK. 7. OMSORGSDAGE

Til medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden eller mere indrømmes der frihed til 2 årlige omsorgsdage for medarbejderens børn i alderen 0-10 år, for hvilke dage der ydes betaling med den pågældendes minimallønssats.

Omsorgsdage skal varsles overfor arbejdsgiveren senest 1 uge før afholdelse.

Varslingspligten kan dog fraviges ved afholdelse af omsorgsdag i forbindelse med barns første sygedag, jfr. stk. 5.

STK. 8. BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Til medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at medarbejderen 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 på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Eventuel refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

STK. 9. FORSØRGERTABSERSTATNING

Såfremt en medarbejder dør i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der dennes ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, 1, 2 eller 3 måneders løn, når den pågældende ved dødsfaldet har været ansat i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 9. PENSION

Med virkning fra 1. januar 1993 oprettedes en pensionskasse for ansatte omfattet af overenskomsten mellem Danske Dental Laboratorier og Dansk Funktionærforbund/ Tandteknikerforeningen. Der blev givet tilsagn om, at der ved overenskomstforhandlingerne 1993 og efterfølgende forhandlinger, forhandles om pensionsbidraget.

Den gældende pensionskasse for dette område er Pension Danmark A/S.

Det samlede bidrag er 12%. Heraf betaler arbejdsgiveren 8% og lønmodtageren 4%.

Ordningen omfatter medarbejdere, der

a) er fyldt 18 år og
b) har været ansat i 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 svarende til, hvad der følger af denne overenskomst.

§ 10. PENSIONSOPTRAPNINGSORDNING

Nyoptagne medlemmer af DDL, som ikke i forvejen har etableret en tilsvarende pensionsordning for medarbejderne, kan kræve, at bidraget til Pension Danmark A/S skal fastsættes således:

1. Fra tidspunktet, hvor overenskomsten bliver gældende, betales 20% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2. 1 år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 40% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3. 2 år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 60% af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4. 3 år efter overenskomstens tiltrædelse forhøjes pensionsbidraget til 80% af det i overenskomsten gældende pensionsbidrag.

5. Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

§ 11. SENIORORDNING

Virksomheden og den enkelte medarbejder kan aftale en seniorordning efter følgende retningslinjer:

a) Medarbejderen og virksomheden kan aftale reduceret arbejdstid. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

b) Seniorordninger kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

c) Medarbejderen kan i forbindelse med en sådan arbejdstidsreduktion vælge af konvertere pensionsopsparing, jf. § 9, til et tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. De frigjorte midler skal anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktionen. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 12. ANSÆTTELSESAFTALE

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

Parterne har i henhold til lovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser fra loven:

Eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesaftaler behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Dental Laboratorier) og Serviceforbundet/Faglig Puls.

Såfremt korrekt ansættelsesaftale ikke er udleveret til medarbejderen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 7 hverdage efter, at medarbejderen eller dennes organisation overfor arbejdsgiveren skriftligt har rejst krav om korrekt eller manglende ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

§ 13. ANMELDELSESPLIGT

STK. 1.
Tandteknikere, der er beskæftiget i normal arbejdstid hos et dentallaboratorium må ikke arbejde andre steder inden for faget.

STK. 2.
Tandteknikere, der er beskæftiget på deltidsarbejde på et dental laboratorium har pligt til at oplyse om anden beskæftigelse inden for faget, inden denne påbegyndes.

§ 14. FAGLIG STRID

Som regler for behandling af faglig strid gælder den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm.

Faglig voldgift
Opnås der ikke ved den fagretlige behandling enighed om en løsning, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan den, medmindre der i Hovedaftalen eller andetsteds er fastsat andre regler, henvises til afgørelse ved faglig voldgift, såfremt en af organisationerne fremsætter begæring herom.

Den organisation der ønsker sagen videreført, skal, inden 14 arbejdsdage efter

at forhandlingerne er endt uden enighed, skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift over for den modstående organisation.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.

Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.

Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.

Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.

Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem opmanden og organisationerne.

Senest 25 hele arbejdsdage før retsmødet fremsender klageren til opmanden og med kopi til modparten et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt.

Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 24 hele arbejdsdage før retsmødet.

Den indklagede organisation skal snarest og senest 15 hele arbejdsdage før retsmødet til opmanden fremsende sit svarskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Kopi sendes samtidig til den klagende organisation.

Svarskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde inden kl. 16.00 senest 14 hele arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og opmanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde kl. 16.00 senest 9 hele arbejdsdage før retsmødet.

Duplik fremsendes og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og opmanden i hænde kl. 16.00 senest 6 hele arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskriftet ikke modtaget, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med klageskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Påberåber en organisation sig forsinkelse med svarskriftet i en faglig voldgift, skal dette meddeles modparten snarest muligt og senest kl. 12.00 arbejdsdagen før retsmødet.

Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager opmanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal opmanden alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmandens kendelse bør så vidt muligt foreligge 14 arbejdsdage efter retsmødet og så vidt muligt i elektronisk form.

§ 15. OVERENSKOMSTENS GYLDIGHEDSPERIODE

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2014, er bindende for undertegnede organisationer indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2017.

§ 16. STATUS

Der er ikke ved denne overenskomst tilsigtet funktionærstatus af nogen art.

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden nedsættes et udvalg med det formål at udarbejde retningslinjer for samarbejde i virksomheden.

København, den 1. marts 2014

Dansk Erhverv Arbejdsgiver	Serviceforbundet
Sign. Katrin Seirup	**Sign. Kim Vormsby**

PROTOKOLLAT NR. 1.

Befordring for EFG-elever af 03.09.1986.

PROTOKOLLAT NR. 2.

Forhandlingsprotokollat af 30.12.1980, vedrørende detaljering af “Regler om arbejdsfordeling”. Se BILAG 1.

PROTOKOLLAT NR. 3.

Forhandlingsprotokollat af 06.02.1981 videreføres.

Parterne er enige om, at eventuelle tillidsmandsregler kan drøftes i en periode, såfremt en af parterne måtte fremsætte ønske om det, idet området ikke umiddelbart er egnet til tillidsmandsregler.

PROTOKOLLAT NR. 5A.
Kompetenceudvikling og efteruddannelse

Parterne er enige om, at uddannelse er af stor betydning for branchens konkurrenceevne, for udvikling af bredere job og for medarbejdernes motivation og ansvarlighed. Derfor er det vigtigt, at samarbejdet om uddannelse etableres som en vedvarende proces i virksomheden.

Det anbefales, at der på den enkelte virksomhed foretages målrettet kompetenceudvikling, fx gennem uddannelsesplanlægning for alle medarbejdere. Parterne anbefaler, at der i forbindelse med målrettet kompetenceudvikling gennemføres mindst én årlig medarbejderudviklingssamtale.

Parterne anbefaler, at følgende element inddrages i medarbejderudviklingssamtalen med den enkelte:

- Faglig ajourføring/efteruddannelse og videreuddannelse.

Arbejdsgiver udreder kursusafgifter, transport samt eventuelt løntab i forbindelse med medarbejderens deltagelse i relevant efter- og videreuddannelse i arbejdstiden, der foregår som led i virksomhedens uddannelsesplanlægning eller er aftalt mellem virksomhed og medarbejder.

Deltager medarbejderen i fjernundervisningsforløb aftalt med arbejdsgiveren, er det en forudsætning, at de tidsmæssige rammer for forberedelse og gennemførelse er aftalt forud for forløbet.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelse, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmateriale, såfremt aktiviteten er aftalt med arbejdsgiveren.

Det anbefales, at principper og retningslinjer for den samlede efteruddannelses- og kompetenceudviklingsindsats i virksomheden drøftes i samarbejde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling bør tilrettelægges ud fra den enkelte virksomheds struktur, organisation og situation – efter retningslinjer drøftet mellem arbejdsgivere og medarbejdere.

PROTOKOLLAT NR. 5B.
Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandteknikerforeningens Kompetenceudviklingsfond

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.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for Danske Dental Laboratorier og Serviceforbundet/Tandteknikerforeningen.

FORMÅL

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål 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 videreuddan-

nelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

KOMPETENCEUDVIKLINGSFOND

Overenskomstparterne etablerer et sameje, som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fremgår af Administrationsaftale mellem Danske Dental Laboratorier / Serviceforbundets Uddannelsesfond og Administration & Service af 1. juni 2009 med bilag.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant fra henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til. Tandteknikerforeningen varetager den praktiske administration af bestyrelsens beslutninger.

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

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse i op til 2 uger, som er relevant for branchen. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud, inkl. evt. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders personlige løn.

- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsterne, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

- Tilskud til afholdelse af konferencer af faglig karakter.

- Tilskud til etablering og drift af forsøgs- og udviklingsprojekter.

- Undersøgelser af tandteknikerbranchens efteruddannelsesbehov, herunder samspillet med ændringer i teknologi, arbejdsorganisation og undervisningsformer.

- Finansiering af særlige instruktørhonorarer samt driftsudgifter for særlige uddannelsesforløb, der ikke kan finansieres inden for de almindelige efteruddannelsesprogrammer.

- Finansiering af kursusudgifter til faglige emner som f.eks. honorarer, rejseudgifter til foredragsholdere, lokaleleje, annoncering i branchens fagblade samt tilskud til logi for ansatte på laboratorier organiseret i DDL i forbindelse med de af tandteknikerforeningen arrangerede årsmøder.

- Parterne er enige om at øge mulighederne for uddannelsesaktiviteter i perioder hvor virksomhederne oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer arbejdsfordeling. Det sker ved at give mulighed for at opnå økonomisk støtte fra Kompetence- og uddannelsesfonden under fordeling.

Yderligere emneområder tilføjes efter nærmere aftale og senest 1. oktober 2007.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang.

Parterne er enige om, at Fonden administreres efter nærmere aftale inden den 1. oktober 2007.

INDBETALING TIL FONDEN

Virksomhederne indbetaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.

Ydermere opkræves:

Pr. 1. marts 2014	40 øre pr. præsteret arbejdstime
Pr. 1. marts 2015	45 øre pr. præsteret arbejdstime
Pr. 1. marts 2016	50 øre pr. præsteret arbejdstime

Der opkræves ingen bidrag for lærlinge / elever.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder pligten til at indbetale ovennævnte beløb på henholdsvis kr. 260,00 og kr. 520,00 pr. år pr. medarbejder.

PROTOKOLLAT NR. 6.
Forhandling om implementering af deltidsdirektivet samt direktivet om tidsbegrænset ansættelse

Med henblik på rettidig aftaleimplementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP og Efs, samt Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, har AHTS/Danske Dental Laboratorier og Dansk Funktionærforbund/ Tandteknikerforeningen aftalt at optage forhandlinger herom i overens-komstperioden.

PROTOKOLLAT 7.
Implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde

Serviceforbundet, Faglig Puls og DI har under OK 2010 aftalt at søge vikardirektivet implementeret ved aftale mellem parterne. Implementeringen skal ske på en sådan måde, at den lægger sig så tæt op ad direktivteksten som muligt.

Da der fortsat resterer en afklaring af enkelte begreber i direktivteksten, vil parterne snarest søge denne afklaring tilvejebragt, hvorefter implementeringsdrøftelserne kan påbegyndes.

Det tilstræbes, at implementeringen er tilendebragt senest den 1. marts 2011.

København, den 8. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI (DDL)
Sign. Lene Horn

For Serviceforbundet, Faglig Puls
Sign. Kim Vormsby

PROTOKOLLAT NR. 8.
Implementering af ligelønsloven mv.

IMPLEMENTERING AF LIGELØNSLOVEN

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

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

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

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

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

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

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

København, den 8. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI (DDL)
Sign. Lene Horn

For Serviceforbundet, Faglig Puls
Sign. Kim Vormsby

PROTOKOLLAT NR. 9.
Forslag til etablering af et ligelønsnævn inden for DA's og LO's fælles område

Parterne er enige om at indstille til DA og LO, at hovedorganisationerne etablerer et ligelønsnævn, jf. aftale herom af 22. februar 2010 mellem DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

Såfremt det inden 1. oktober 2010 ikke har vist sig muligt at træffe beslutning om at etablere et ligelønsnævn i regi af DA og LO, er parterne enige om at lade sig omfatte af kompetencen for det nævn, der i så fald oprettes af DI Overenskomst I v/ DI og CO-industri.

København, den 8. marts 2010

For DI Overenskomst II v / DI (DDL)
Sign. Lene Horn

For Serviceforbundet, Faglig Puls
Sign. Kim Vormsby

PROTOKOLLAT NR. 10.
Aftale om skolehjem

Parterne er enige om, at virksomheden forpligtes til at betale den udgift til skolehjem, som følger af, at lærlingen/eleven er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at virksomheden benytter mulighederne for frit skolevalg, eller uddannelsen alene kan gennemføres på en skole, hvor eleven er berettiget til optagelse på skolehjem efter § 3, stk. 1 i bekendtgørelse 290/2009 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra virksomheden.

Betalingen fastlægges i de årlige finanslove, jf. Bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009.

Det er derfor aftalt, at:

Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.

b. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2014-niveau: 490 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til lærlingen/eleven forud for skoleopholdets påbegyndelse, og lærlingen/eleven foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Der er enighed om, at virksomheden kan ansøge Tandteknikerforeningens Kompetenceudviklingsfond om refusion af de afholdte udgifter i henhold til nærværende aftale.

Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2014.

FORSTÅELSESAFTALE TIL PROTOKOLLAT NR. 10.

Måtte folketinget vedtage nye regler om virksomheders ret til refusion ved betaling af elevers ophold på skolehjem via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), jf. Forligsmandens mæglingsforslag af 21. marts 2014, vil virksomhederne alene kunne søge Tandteknikerforeningens Kompetence-udviklingsfond om refusion af de afholdte udgifter i henhold til nærværende aftale, såfremt AUB ikke måtte dække de afholdte udgifter.

Denne aftale træder i kraft på det tidspunkt, hvor de nye regler tilsvarende træder i kraft.

BILAG 1 – Retningslinjer ved indførelse af arbejdsfordeling

Følgende formkrav skal følges ved indgåelse af arbejdsfordelingsaftaler.

Blanket:	Der skal udformes en blanket, som samtlige ansatte skal underskrive. (Både chefer og alle produktive medarbejdere).
Dokumentation:	Af denne blanket skal det fremgå, hvem der er ansat, navn og cpr. nr. samt, hvordan vedkommendes arbejdstid er nu. Produktionsnedgangen, det skal beskrives, hvor længe der har været produktionsnedgang, f.eks. 1 måned.
Underskrift:	Denne blanket skal underskrives af samtlige produktive medarbejdere og chefer.
Sendes til:	Der skal sendes et eksemplar til hver organisation på følgende adresser: Faglig Puls, Upsalagade 20 2100 København Ø Dansk Erhverv Børsen 1217 København K
Behandling:	Arbejdsgiveren får så tilsendt frigørelseserklæringer, som skal tilbagesendes i underskrevet stand ifølge gældende lovgivning for arbejdsløshedskasser. Arbejdsfordelingsaftaler kan højst have en varighed af 3 måneder. Organisationerne vurderer, om aftalen kan/skal fortsætte.
Hvor hurtigt:	Normalaftalen kan træde i kraft med en måneds varsel. Hvis forholdene taler herfor, kan aftalen træde i kraft hurtigere, men så skal de af aftalen omhandlede personer af virksomheden sikres en måned med uændrede økonomiske forhold, som hvis ansættelsesaftalen var fortsat uændret. (Understøttelsesbeløbet udgør normalt 90% af det tidligere tjente. En måneds varsel til omstilling af økonomien er betingelsen).

Ansættelsesforhold: Indførelsen af arbejdsfordelingsaftaler har ingen indflydelse på øvrige ansættelsesforhold. Om en eller flere medarbejdere er i opsagt stilling er uden betydning.

København, den 25. september 1980

Foreningen af Dental Laboratorier
Sign. Bent Rose
formand

Tandteknikerforeningen
Sign. Tommy Hansen
forretningsfører

BILAG 2 – Erklæring ved arbejdsfordeling

Erklæring til organisationerne

Virksomhedens navn: _____

Adresse & tlf.: _____

Kontaktperson: _____

Hjemsted (by): _____

Følgende parter anmoder om indførelse af en arbejdsfordelingsaftale:

Navn: _____

Adresse: _____

Cpr. nr.: _____

Nuværende arbejdstid: _____

Det attesteres, at listen omfatter samtlige produktive medarbejdere i virksomheden.

Der anmodes om tilladelse til at ændre arbejdstiden som følger:
(f.eks. alle halv tid, 2 timer pr. dag eller lignende)

alle _____ timer _____ pr. dag.

Produktionsnedgangen har foreløbigt varet: _____ uger.

Vi er indforstået med, at arbejdsfordelingsaftalen højst kan have en varighed af 3 måneder, før organisationerne kan/skal vurdere, om den eventuelt kan fortsætte. Godkendelse ændrer ikke ved andre forhold i overenskomsten vedrørende ansættelse på dentallaboratorier.

Særlige bemærkninger: (f.eks. indførelse af hurtigere end en måneds varsel, uden at de ansattes økonomiske forhold ændres).

Virksomhedsledelsens og samtlige ansattes underskrift:

_____

Dato:

BILAG 3 – Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling

(Bestemmelsen træder i kraft pr. 1. oktober 2012)

Parterne er enige om at øge mulighederne for uddannelsesaktiviteter i perioder hvor virksomhederne oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer arbejdsfordeling. Det sker ved at give mulighed for at opnå økonomisk støtte fra Kompetence- og uddannelsesfonden.

I forbindelse med arbejdsfordeling kan virksomheden søge støtte fra kompetence-udviklingsfonden, hvis følgende betingelser er opfyldt:

1. Uddannelsesaktiviteterne skal fastlægges ved lokal enighed. Aktiviteternes indhold skal beskrives. Hvis der allerede er formuleret uddannelsesplaner, skal disse inddrages i forhandlingen.
2. Der kan søges støtte til uddannelsesaktiviteter i højst halvdelen af arbejdsfordelingsperioden. Mindst halvdelen af uddannelsesaktiviteterne skal ligge på ledighedsdagene.
3. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
4. Virksomheden betaler sædvanlig løn uden tillæg under uddannelsesaktiviteten. Evt løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.
5. Virksomheden kan søge støtte. Der kan gives støtte til kursusgebyr mv. og 85 % af betalingen efter pkt. 3, med fradrag af offentlig løntabsgodtgørelse, som tilfalder virksomheden.
6. Uddannelsesaktiviteterne kan omfatte andre af virksomhedens medarbejdere, som ikke er omfattet af arbejdsfordelingen. Overenskomstdækkede medarbejdere kan dog kun deltage ved lokal enighed. Der kan i givet fald kun ydes støtte fra fonden til overenskomstdækkede medarbejdere.
7. Det overlades til bestyrelsen for fonden fastlægge/justere de mere præcise rammer for tildeling af støtte, herunder hvor mange midler, som skal afsættes til dette formål.

København, den 1. marts 2012

For DI Overenskomst II v / DI

For Serviceforbundet

BILAG 4 – Uddannelsesfonden

Til uddannelsesfonden opkræves på alle overenskomstområder mellem LO og DA med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2013 40 øre pr. arbejdstime. Pr. 1. lønningsperiode efter den 1. januar 2015 forhøjes bidraget til 42 øre pr. arbejdstime.

På områder, der ikke hidtil har været en del af DA/LO – uddannelsesfonden, og hvor der mellem overenskomstparterne er aftalt egne uddannelsesfonde, modregnes allerede aftalte bidrag til disse fonde i bidraget til DA/LO – uddannelsesfonden.

BILAG 5 – Ansættelsesaftale

Danske Dental Laboratorier | DANSK ERHVERV | SERVICE FORBUNDET | FAGLIG PULS

Ansættelsesaftale

i henhold til overenskomsten mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Dental Laboratorier)
og
Serviceforbundet/Faglig Puls

Undertegnede arbejdsgiver (navn): Adresse.: CVR.nr.:	
har ansat/ansætter herved: (medarbejderens fulde navn):	
CPR.nr.: Adresse:	Tlf.nr.:
Udlært i aftagelig protetik: ☐	Udlært i fast protetik: ☐
Kontonr. i pengeinstitut:	Reg.nr.:
Stilling eller jobkategori:	
Tiltrædelsesdato:	
Aftalt 3 mdrs. prøvetid: ja ☐	nej ☐
Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset angives ophørsdatoen:	
Fast arbejdssted eller hovedarbejdssted (virksomhedens adresse angives):	
Skiftende arbejdssteder: ja ☐ nej ☐ (ved skiftende arbejdssted angives alle arbejdssteder)	

Arbejdstid
Den normale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er i henhold til gældende overenskomst 37 timer pr. uge.

For dette ansættelsesforhold er følgende aftalt: ☐ timer om ugen i gennemsnit.

Ved arbejde på nedsat tid, fordeles den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som følger:

- Mandag:
- Tirsdag:
- Onsdag:
- Torsdag:
- Fredag:
- Lørdag:

For dette ansættelsesforhold er aftalt flex-timer: ja ☐ nej ☐

Anmeldelsespligt
Tandteknikere, der er beskæftiget i normal arbejdstid, må ikke arbejde andre steder inden for faget.

Tandteknikere, der er beskæftiget på deltidsarbejde, har pligt til at oplyse om anden beskæftigelse indenfor faget, inden denne påbegyndes.

Ferie
Medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse: ☐

Medarbejderen holder ferie med fuld løn efter ferieloven (fuld løn forudsætter forudgående optjening): ☐

Løn
Medarbejderens personlige løn er pt. aftalt til _____ Kr. pr. mdr. / pr. time.

Der kan på virksomheden aftales evt. bonusordninger eller andre produktionsfremmende lønsystemer, hvor lønnen fastsættes efter reglerne i overenskomsten eller lokalaftaler.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Sygdom
Skal anmeldes til: eller anden nærmeste foresatte.

Medarbejderen er pligtig til:

- telefonisk eller mundtligt første fraværsdag inden kl. 9.00 at meddele fraværet til virksomheden,
- at afgive fraværsdokumentation (tro- og loveerklæring) senest anden dagen,
- at foranledige, at lægeerklæring er fremme i virksomheden senest 4. dagen.

Eventuelt anden aftalt fremgangsmåde:

Generelt
For ansættelsesforholdet henvises i øvrigt til gældende overenskomst for tandteknikere, hvori der bl.a. er fastsat regler om opsigelsesvarsler, betaling ved sygdom og barsel, overtidsbetaling samt til gældende lovgivning og eventuelle lokalaftaler på virksomheden.

Pension
Der etableres arbejdsmarkedspension i.h.t. gældende overenskomst for medarbejdere, der

a) er fyldt 18 år, og
b) har været ansat i virksomheden i mindst 3 måneder.

Har en medarbejder været omfattet af en tilsvarende pensionsordning fra tidligere ansættelse fraviges punkt a) og b)

Medarbejderen har været omfattet af en tilsvarende pensionsordning fra tidligere ansættelse
nej ☐ ja ☐ Hvis "ja" angives periode _____

Pensionsordning etableres i Pension Danmark A/S fra den: _____

Bidragene udgør p.t.: Arbejdsgiverandel: pct.
Medarbejderandel: pct.

Eventuelle specielle aftaler:

Dato:

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af Dansk Erhverv Arbejdsgiver (Danske Dental Laboratorier) og Serviceforbundet/Faglig Puls i henhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Ansættelsesaftalen udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdet begyndelse.

Danske Dental Laboratorier
Svanevej 14, Lyndby
4060 Kirke Såby
Telefon 2030 2115
E-mail ddl@ddlnet.dk
www.danske-dental.dk

Serviceforbundet
Upsalagade 20
2100 København Ø
Telefon 7015 0400
Fax 7015 0405
E-mail service@forbundet.dk
www.serviceforbundet.dk

Dansk Erhverv Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
Fax 3374 6080
E-mail info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

Faglig Puls
Upsalagade 20
2100 København Ø
Telefon 3547 3420
www.fagligpuls.dk