

Overenskomst mellem Tandlægeforeningen og Serviceforbundet/Faglig Puls om vilkårene for tandteknikerens beskæftigelse hos tandlæger 2023-2025

§ 1 Ansættelse .....	2
§ 2 Arbejdstid og overarbejde .....	2
§ 3 Løn .....	3
§ 4 Ferie m.m. ....	4
§ 5 Feriefridage .....	5
§ 6 Fridage .....	6
§ 7 Opsigelse .....	6
§ 8 Godtgørelse ved usaglig afskedigelse .....	7
§ 9 Sygdom .....	7
§ 10 Barns sygdom.....	8
§ 11 Graviditet, barsel og adoption.....	8
§ 12 Adgang til beskæftigelse i øvrigt .....	9
§ 13 Pension .....	9
§ 14 Behandling af tvister .....	11
§ 15 Ikrafttræden og opsigelse .....	11
PROTOKOLLAT I Arbejds miljø .....	12
PROTOKOLLAT II Efteruddannelse .....	12
PROTOKOLLAT III Befordringsgodtgørelse til elever.....	12
PROTOKOLLAT IV Tillidsrepræsentanter .....	13
PROTOKOLLAT V Kurser efter afskedigelse.....	16
PROTOKOLLAT VI Teknisk arbejdsgruppe.....	16
PROTOKOLLAT VII Implementering af lovændringer og EU-direktiver.....	16
PROTOKOLLAT VIII Seniorordning.....	16
PROTOKOLLAT IX Deltidsansættelser 1. marts 1983 - 28. februar 2001 .....	17
BILAG A.....	18

## § 1 Ansættelse

**Stk. 1.** Overenskomsten omfatter tandteknikere med svendebrev, uddannelsesbevis for EFG, tandteknikere uddannet i henhold til erhvervsuddannelsesloven (p.t. Bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til tandtekniker. Nr. 628 af 16. maj 2022), kliniske tandteknikere og andre ansatte på laboratoriet, der er beskæftiget med alsidigt tandteknisk arbejde.

Arbejdsgiveren har pligt til skriftligt at underrette medarbejderen om vilkårene for ansættelsesforholdet. Det er hensigtsmæssigt, at ansættelseskontrakten udarbejdes og underskrives inden tiltrædelsen.

Lov om ansættelsesbeviser er gældende.

**Stk. 2.** Til beskæftigelse inden for tandteknikerfaget skal fortrinsvis ansættes tandteknikere med et svendebrev, der svarer til handelsministeriets bekendtgørelse af 5. august 1958 med senere ændringer, omhandlende tandteknikeres uddannelse, et uddannelsesbevis i henhold til loven om de erhvervsfaglige grunduddannelser, eller tandteknikere uddannet i henhold til erhvervsuddannelsesloven, jf. ovenfor, samt kliniske tandteknikere.

**Stk. 3.** Tandlægerne er frit stillet med hensyn til antagelse af tandteknikere, som opfylder de stillede krav i 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. For såvel fuldtids- som deltidsansatte kan det lokalt aftales, at arbejdstiden tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider. Den aftalte ugentlige arbejdstid kan maksimalt fraviges med 3 timer pr. uge, og skal over en 2-måneders periode i gennemsnit svare til den aftalte normalarbejdstid. Aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden med varierende ugentlige arbejdstider skal senest være indgået 3 uger før fravigelserne fra normalarbejdstiden påbegyndes.

**Stk. 2.** Overarbejde skal begrænses mest muligt. For arbejde ud over den mellem tandlægen og tandteknikeren aftalte arbejdstid, men inden for den i stk. 1 omhandlede normale ugentlige arbejdstid på 37 timer, betales normal timeløn med 1/160,33 af månedslønnen uden tillæg. I henhold til nærværende bestemmelse kan der kun benyttes 1 arbejdstime daglig i højst 2 dage om ugen og kun på hverdage. Herudover gælder reglerne i stk. 5.

**Stk. 3.** Antal overarbejdstimer inden for 1 måned skal afspadseres. Tillæg for overarbejde kan udbetales i den følgende måned eller afspadseres efter aftale.

Afspadseringens placering kan ved manglende enighed varsles af arbejdsgiver med et varsel på min. én uge, medmindre der mellem parterne er enighed om, at afspadseringen kan ske med et kortere varsel.

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

**Stk. 4.** Overarbejde søges varslet i god tid og om muligt dagen før. Ved overarbejde, der ikke er varslet dagen før, betales for ½ times spisepause, såfremt overarbejdet vedvarer ud over to timer.

**Stk. 5.** For arbejde ud over den normale arbejdstid pr. dag betales for de første 2 timer 50 % tillæg og for de efterfølgende 100 %. For overarbejde på lørdage og søndage betales et tillæg på 150 %, og der garanteres 3 timers arbejde.

**Stk. 6.** Elever må kun undtagelsesvis udføre overarbejde.

**Stk. 7.** Deltidsansatte med under 37 timers ugentlig beskæftigelse lønnes efter de i § 3 anførte satser divideret med 37 og multipliceret med antallet af ugentlige effektive arbejdstimer. Se dog protokollat IX for deltidsansættelser i perioden 1. marts 1983-28. februar 2001

Deltidsbeskæftigede tandteknikere er pligtige til i akutte situationer at deltage i mer-/overarbejde.

Mer-/overarbejde kan ikke placeres på tidspunkter, hvor tandteknikeren har anden beskæftigelse.

Pålægges den deltidsbeskæftigede arbejde ud over den aftalte arbejdstid aflønnes sådanne ekstratimer, som det fremgår af denne bestemmelses stk. 2.

Deltidsbeskæftigede kan i forbindelse med akut opstået behov for merarbejde maksimalt pålægges 5 ekstratimer pr. uge.

**Stk. 8.** Søgnehelligdage betales efter overenskomstens almindelige aflønningsmåde.

### § 3 Løn

**Stk. 1.** For faglærte tandteknikere udgør den normale løn i forhold til ancienniteten fra svendeprøve eller uddannelsesbevis følgende månedlige beløb:

Minimal løn opdelt på løntrin og uddannelsesbaggrund for 2023 og 2024								
Laboratorieteknikere med 4-årig uddannelse			Laboratorieteknikere med 2-årig uddannelse			Kliniske tandteknikere		
Løntrin	2023	2024	Løntrin	2023	2024	Løntrin	2023	2024
0 år	27.908,0 kr.	29.146,5 kr.	0 år	26.162,2 kr.	27.369,13 kr.	0 år	28.820,8 kr.	30.075,80 kr.
1 år	28.181,8 kr.	29.425,3 kr.	1 år	26.436,0 kr.	27.647,92 kr.	1 år	29.094,6 kr.	30.354,62 kr.
2 år	28.455,7 kr.	29.704,1 kr.	2 år	26.709,8 kr.	27.926,70 kr.	2 år	29.368,5 kr.	30.633,38 kr.
3 år	28.729,5 kr.	29.982,9 kr.	3 år	26.983,7 kr.	28.205,48 kr.	3 år	29.642,3 kr.	30.912,18 kr.
4 år	29.003,3 kr.	30.261,7 kr.	4 år	27.257,5 kr.	28.484,26 kr.	4 år	29.916,1 kr.	31.190,96 kr.
5 år	29.277,2 kr.	30.540,5 kr.	5 år	27.531,3 kr.	28.763,04 kr.	5 år	30.190,0 kr.	31.469,77 kr.
6 år	29.551,0 kr.	30.819,2 kr.	6 år	27.805,2 kr.	29.041,83 kr.	6 år	30.463,8 kr.	31.748,50 kr.
7 år	29.824,9 kr.	31.098,0 kr.	7 år	28.079,0 kr.	29.320,62 kr.	7 år	30.737,6 kr.	32.027,32 kr.
8 år	30.098,7 kr.	31.376,8 kr.	8 år	28.352,8 kr.	29.599,39 kr.	8 år	31.011,5 kr.	32.306,10 kr.
9 år	30.372,5 kr.	31.655,6 kr.	9 år	28.626,7 kr.	29.878,17 kr.	9 år	31.285,3 kr.	32.584,87 kr.
10 år og derover	30.646,4 kr.	31.934,4 kr.	10 år og derover	28.900,5 kr.	30.156,95 kr.	10 år og derover	31.559,1 kr.	32.863,66 kr.

Satsstigningerne kan ikke modregnes i eventuelle personlige tillæg.

**Stk. 2.** På den enkelte virksomhed kan forhandlinger om lønstigninger højst finde sted én gang hvert overenskomstår.

**Stk. 3.** Aflønning af tandteknikerelever med en ugentlig arbejdstid svarende til den i § 2, stk.1, fastsatte sker med følgende satser:

Elever		
Minimalløn		
Løntrin	2023	2024
1. læreår	12.821,05 kr.	13.350,84 kr.
2. læreår	14.132,53 kr.	14.662,32 kr.
3. læreår	15.608,59 kr.	16.138,38 kr.
4. læreår	17.986,18 kr.	18.515,97 kr.

**Stk. 4.** Ved ansættelse af voksenelever i henhold til Beskæftigelsesministeriets regler om en aktiv beskæftigelsesindsats (p.t. LOV nr. 548 af 7. maj 2019 og LBK nr. 108 af 3. februar 2020), udgør lønnen pr. måned i hele elevtiden den til enhver tid gældende sats for laboratorieteknikere med 2-årig uddannelse – løntrin 0, jf. stk. 1.

Fra den 1. marts 2010 er voksenelever som ovenfor nævnt berettigede til pension efter udståelse af karenstid. Pensionssatsen er den til enhver tid gældende pensionssats, jf. protokollat IV.

**Stk. 5.** Arbejdsgiveren kan med frigørende virkning aflevere lønsedler og andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som er til rådighed pt. fx e-boks eller e-mail.

Hvis arbejdsgiveren vil benytte denne mulighed, skal medarbejderen varsles herom 3 måneder før ordningen træder i kraft medmindre noget andet aftales med den enkelte medarbejder.

Efter varslets udløb kan medarbejdere, der ikke har mulighed for at modtage dokumenter elektronisk, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til arbejdsgiveren.

**Stk. 6.** Der kan individuelt eller kollektivt aftales andre eller supplerende lønsystemer. Overenskomstparterne anser det for ønskeligt at anvende lønsystemer, der lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold.

Ovenstående forudsætter lokal enighed under inddragelse af enten den eventuelt valgte tillidsrepræsentant på klinikken eller alternativt Tandteknikerforeningen/Faglig Puls.

#### **§ 4 Ferie m.m.**

**Stk. 1.** Ferieloven er gældende.

**Stk. 2.** Hvor der holdes samlet ferielukning, skal tidspunktet for hovedferiens afholdelse være fastlagt senest 1. februar. Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal tidspunktet for den enkelte tandteknikers hovedferie så vidt muligt være fastlagt 1. februar og senest 1. april.

Hvis en ansat er sygemeldt inden ferien begynder, og herefter bliver rask under en kollektiv ferielukning, kan den ansatte – hvis muligt – genoptage arbejdet og har så ret til at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er der ikke mulighed for at tilbyde lønmodtageren beskæftigelse under den kollektive ferielukning, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for sygdommens ophør.

Den ferie, som den ansatte på grund af sygdom har været forhindret i at holde, kan – ved gensidig aftale – afholdes i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie.

### **Stk. 3**

Ferie kan overføres efter reglerne i ferieloven.

Arbejdsgiver og medarbejder kan aftale at overføre optjent ferie ud over 4 uger til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres 10 dage. Der skal indgås en skriftlig aftale om ferieoverførslen inden den 31. december.

Parterne anbefaler at bilag A anvendes.

Er der ikke ved indgåelsen af aftalen om ferieoverførsel eller senere indgået aftale om den overførte feriers placering, kan arbejdsgiveren med en måneds varsel pålægge medarbejderen at afholde den overførte ferie.

Overført ferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, hvis medarbejderen og arbejdsgiveren er enige herom.

Overført ferie kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

## **§ 5 Feriefridage**

**Stk. 1.** Tandteknikere med minimum 6 måneders anciennitet optjener ret til feriefridage.

**Stk. 2.** Feriefridage for fuldtidsansatte optjenes med 3,08 feriefridagstimer pr. måned svarende til 5 dage (37 feriefridagstimer) pr. år.

Deltidsansatte optjener feriefritimer forholdsmæssigt:

$$\frac{\text{antal timer pr. uge}}{12} = \text{antal optjente feriefridagstimer pr. måned.}$$

**Stk. 3.** Feriefridage afvikles som timer, medmindre andet er aftalt, og afholdes fra den 1. september til den 31. december det efterfølgende år.

Placering af feriefridage aftales mellem parterne. Hvis der ikke kan opnås enighed, skal placeringen varsles efter ferielovens regler om øvrig ferie.

**Stk. 4** Parterne kan aftale, at tilgodehavende feriefridagstimer overføres til næste afholdelsesperiode. Ved manglende enighed, udbetales timerne ved førstkommande lønudbetaling, jf. stk. 5.

**Stk. 5** Ved fratræden udbetales tilgodehavende feriefridagstimer med sidste lønudbetaling.

**Stk. 6** Feriefri dagene udbetales med aktuell timeløn inkl. tillæg. Der beregnes pension, ferietillæg og feriegodtgørelse af udbetalte feriefri dagstimer.

## § 6 Fridage

**Stk. 1.** Juleaftensdag og nytårsaftensdag er arbejdsfri uden lønafkorting. Grundlovsdag er arbejdsfri uden lønafkorting fra kl. 12.00. Der kan lokalt mellem den enkelte medarbejder og klinikken indgås aftale om, at frihed på grundlovsdag kan placeres på en anden dag. Opnås der enighed om dette, aflønnes som på en normal hverdag.

**Stk. 2.** I forbindelse med Tandteknikerfagets årsmøde en fredag/lørdag i løbet af året, ydes der tandteknikere, som deltager i årsmødet, frihed mod lønafkorting den pågældende fredag.

## § 7 Opsigelse

**Stk. 1.** Hvis parterne har aftalt prøvetid, er opsigelsesvarslet for begge parter 14 dage til en hvilken som helst dag i måneden.

**Stk. 2.** For ansættelsesforhold som ikke er midlertidige og ikke vedvarer udover 3 måneder, skal ansættelsesforholdet opsiges med nedenstående varsel:

Medarbejderens opsigelsesvarsel er én måned til udgangen af en måned.

Arbejdsgivers opsigelsesvarsel er:

<u>Anciennitet på opsigelsestidspunktet</u>	<u>Opsigelsesvarsel</u>
5 måneder	1 måned
2 år og 9 måneder	3 måneder
5 år og 8 måneder	4 måneder
8 år og 7 måneder	5 måneder
Over 8 år og 7 måneder	6 måneder

**Stk. 3.** Såfremt en tandtekniker, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år, opsiges, skal arbejdsgiver ved tandteknikerens fratreden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 eller 3 måneders løn.

**Stk. 4.** Hvis opsigelsen er begrundet i arbejdsgivers længerevarende sygdom, død eller overdragelse/ophør af praksis reduceres de i stk. 2 anførte opsigelsesvarsler til højst at andrage 3 måneder til fratræden ved en måneds udgang. Der ydes fortsat løn i henhold til stk. 3.

**Stk. 5.** Tandteknikere i opsagt stilling har ret til nødvendige frihed til at søge anden beskæftigelse. Der skal tages hensyn til virksomhedens drift ved placering af friheden.

**Stk. 6.** Tandteknikere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre driftsmæssige forhold, har ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i arbejdsløsheds-kassen/den faglige organisation.

Vejledningen skal placeres hurtigst muligt efter opsigelsen under fornødent hensyn til virksomhedens drift.

## **§ 8 Godtgørelse ved usaglig afskedigelse**

**Stk. 1.** Såfremt opsigelse af en tandtekniker, der er fyldt 18 år, og som har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 1 år før opsigelsen, ikke kan anses for rimeligt begrundet i tandteknikerens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse. Denne fastsættes under hensyn til tandteknikerens ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder, men kan ikke overstige tandteknikerens løn for en periode svarende til halvdelen af det opsigelsesvarsel, der tilkommer den pågældende i henhold til § 7, stk. 2. Er tandteknikerens ved opsigelsen fyldt 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn.

**Stk. 2.** Såfremt en tandtekniker ved opsigelsen har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 10 år, kan den i stk. 1 omhandlede godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse i virksomheden kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

**Stk. 3.** Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af uberettiget bortvisning.

## **§ 9 Sygdom**

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

**Stk. 2.** Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at tandteknikerens kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når tandteknikerens inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens tandteknikerens endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at tandteknikerens er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

**Stk. 3.** Hvis tandteknikerens er fraværende på grund af sygdom, kan arbejdsgiverens forlange, at tandteknikerens afgiver en tro- og loveerklæring.

Arbejdsgiverens kan – uden udgift for tandteknikerens – alternativt forlange sygdommen dokumenteret ved friattest fra 1. fraværsdag. Parterne opfordrer dog til, at arbejdsgiver normalt først anmoder om friattest fra og med 4. fraværsdag, og at anmodning om friattest fra 1. fraværsdag alene fremsættes i særlige tilfælde,



hvor fx de forudgående sygemeldingers antal og/eller karakter taler herfor. Arbejdsgiveren skal give den ansatte en skriftlig anmodning herom.

Endelig kan arbejdsgiveren – uden udgift for tandteknikeren – forlange, at tandteknikeren medvirker til udfydelse af mulighedserklæring på et hvilket som helst tidspunkt i sygdomsperioden.

Opfylder tandteknikeren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er tandlægen berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel.

Under lovligt fravær som følge af sygdom har medarbejderen pligt til loyalt at samarbejde med jobcentret og kommunen og må således ikke modarbejde arbejdsgivers mulighed for at opnå sygedagpengerefusion.

## **§ 10 Barns sygdom**

**Stk. 1.** Ved pasning af sygt hjemmeværende barn på indtil 14 år, har medarbejderen ret til frihed med løn på barnets 1. sygedag. Arbejdsgiveren kan på forespørgsel bevilge yderligere fridage uden løn.

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

Er barnet fortsat sygt efter 1. hele sygedag har medarbejdere med 9 måneders anciennitet ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag holdes uden løn. Alternativt kan medarbejderen vælge at anvende opsparede feriefritimer i den forbindelse.

Ved misbrug kan adgangen til fravær inddrages efter forhandling mellem organisationerne.

**Stk. 2.** En medarbejder, der har været beskæftiget i klinikken uafbrudt i 9 måneder, har ret til frihed med fuld løn, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvis i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Der er efter denne bestemmelse maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12-måneders periode.

Medarbejderen skal fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Hvis medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

Medarbejderen er berettiget til nødvendig frihed uden løn til at ledsage sit(sine) barn(børn) til konsultation hos læge eller tandlæge. Alternativt kan medarbejderen vælge at anvende opsparede feriefritimer i den forbindelse.

## **§ 11 Graviditet, barsel og adoption**

**Stk. 1.** En tandtekniker, der er gravid, er pligtig til at give arbejdsgiver besked om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel.

**Stk. 2.** Den gravide medarbejder har ret til fravær med løn i op til 27 uger. Orloven kan påbegyndes fra det tidspunkt, hvor der efter lægens skøn er 4 uger til fødslen (den af lægen skønnede terminsdag tæller med i 4-ugers perioden).

**Stk. 3.** Den af forældrene, som ikke har født barnet/børnene, kan fra 1. juli 2023 holde op til 18 ugers orlov med løn. 2 af disse uger skal placeres i forbindelse med fødslen.

**Stk. 4.** En adoptant, som har ret til fravær før modtagelsen af barnet, har ret til løn i op til 4 uger, fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til modtagelsen af barnet.

**Stk. 5.** Den ene adoptant har yderligere ret til fravær med løn i op til 23 uger fra modtagelsen af barnet.

**Stk. 6.** Den adoptant, som ikke holder orlov efter stk. 5, har ret til løn i op til 15 uger. 2 af disse uger skal placeres i forbindelse med modtagelsen af barnet.

**Stk. 7.** Ret til løn efter stk. 2-6 forudsætter, at arbejdsgiver er berettiget til refusion fra både kommunen og barsel.dk, svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen er mindre, nedsættes lønnen til medarbejderen med et tilsvarende beløb.

**Stk. 8.** Medarbejderen har herudover ret til at holde orlov uden løn i henhold til barselsloven.

**Stk. 9** For børn født eller modtaget før den 1. juli 2023 gælder, at den medarbejder, som holder orlov i henhold til stk. 2 eller stk. 5, har ret til et ekstra pensionsbidrag i 14 uger regnet fra fødselstidspunktet/modtagelsen af barnet.

Bidraget udgør i alt kr. 471 kr. pr. uge (2.040 kr. pr. måned) for fuldtidsansatte. Arbejdsgiver betaler heraf 314 kr. pr. uge (1360 kr. pr. måned). Medarbejderen betaler 157 kr. pr. uge (680,00 kr. pr. måned).

Beløbet beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

For børn født eller modtaget efter den 1. juli 2023 gælder, at den medarbejder, som holder orlov i henhold til stk. 2 eller stk. 5, har ret til et ekstra pensionsbidrag i 10 uger regnet fra fødselstidspunktet/modtagelsen af barnet. Bidraget udgør i alt 819,63 kr. pr. uge (3.549,00 kr. pr. måned) for fuldtidsansatte. Arbejdsgiver betaler heraf 682,91 kr. pr. uge (2.957,00,- kr. pr. måned). Medarbejderen betaler 136,72 kr. pr. uge (592,00 kr. pr. måned). Beløbet beregnes forholdsmæssigt for deltidsansatte.

## **§ 12 Adgang til beskæftigelse i øvrigt**

**Stk. 1.** Tandteknikere, hvis virke hos en eller flere tandlæger tilsammen ækvivalerer en heldagsansættelse, må ikke uden de pågældende tandlægers tilladelse udføre arbejde for private kunder eller for andre virksomheder, der beskæftiger sig med tandteknik.

**Stk. 2.** Tandteknikere, hvis arbejdstid er 2/3 eller halvdelen af den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer har ret til inden for en samlet ugentlig arbejdstid på 37 timer at udføre arbejde for andre tandlæger eller dentallaboratorier. Arbejde herudover kan kun ske efter gensidig aftale.

## **§ 13 Pension**

**Stk. 1.** Tandteknikere, der har været ansat mindst 2 måneder i virksomheden, er omfattet af pensionsordningen. Tandteknikere der har været omfattet af en tilsvarende pensionsordning fra tidligere ansættelse er omfattet af pensionsordningen fra ansættelsens begyndelse.

**Stk. 2.** Pensionsbidraget udgør 17,25 % af den samlede bruttoløn, hvoraf arbejdsgiver betaler 11,5 % og tandteknikeren betaler 5,75%.

Pr. 1. juni 2023 betaler arbejdsgiver 13,5% og tandteknikeren 3,75%.

Der betales pensionsbidrag af følgende løndelev:

Løn og løntillæg (§ 3)

Over- og merarbejde (§ 2)

Ferietillæg

Udbetalte feriefriidage (§ 5)

Bonus og engangsvederlag, medmindre andet er aftalt.

Arbejdsgiver indbetaler pensionsbidraget, inkl. eventuelt frivilligt bidrag, jf. stk. 3, til pensionsordningen samtidig med den månedlige lønudbetaling.

Med virkning fra den 1. maj 2014 indgår ferietillægget på 1 %, jf. ferielovens § 23, stk. 2, i beregningsgrundlaget for indbetaling af pensionsbidrag.

Der er for medarbejderen mulighed for at forøge pensionsbidraget. Arbejdsgiveren tilbageholder ved hver lønudbetalingsperiode medarbejderens pensionsbidrag. Dette indbetales hver måned sammen med arbejdsgiverens bidrag til PensionDanmark efter PensionDanmarks nærmere anvisning.

Ordnningen omfatter alle ansatte, inkl. elever, der er fyldt 20 år (18 år pr. 1. september 2020) og har været ansat mindst 2 måneder i virksomheden. Sidstnævnte betingelse fraviges, såfremt den pågældende medarbejder har været omfattet af en tilsvarende pensionsordning fra tidligere ansættelse.

I elevens 18. og 19. år udgør pensionsbidraget 6,75 % af den samlede løn, hvoraf arbejdsgiver betaler 4,5% og medarbejderen 2,25%.

Satsen i afsnit 6 forhøjes fra 4,5 % til 9 % (klinikens bidrag) og fra 2,25 % til 4,5 %, hvis pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Er medarbejderen fortsat i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, hvis det er muligt, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningen ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

Der træffes aftale med PensionDanmark om administration af pensionsordningen.

Virksomheder, der beskæftiger ansatte omfattet af arbejdsmarkedspensionsordningen, skal tilmelde sig ordningen ved henvendelse til PensionDanmark, telefonnummer.: 70 12 13 40.

Overenskomstparterne kan træffe beslutning om at opsige aftalen med PensionDanmark med 1 års varsel fra en 1. januar.

#### **§ 14 Behandling af tvister**

Uoverensstemmelser mellem parterne skal søges løst ved forhandling på de enkelte klinikker uden organisationernes medvirken.

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære forhandlingsmøde afholdt med deltagelse af organisationerne. Tidspunktet for forhandlingsmødets afholdelse skal fastlægges senest 14 hverdage efter modtagelse af begæringen om forhandlingsmødet, og mødet skal finde sted senest en måned herefter, medmindre andet aftales.

Fører forhandlingerne mellem organisationerne ikke til noget resultat, meddeler organisationerne senest 4 uger fra forhandlingernes afslutning, om sagen bliver videreført eller henlagt. Hvis sagen videreføres meddeles det, om den bliver indbragt for voldgift, arbejdsretten eller ved retssag ved de civile domstole.

Sager om fortolkning af overenskomsten kan kræves afgjort ved en i de enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, udpeget med 2 fra hver organisation, samt en formand/opmand valgt af parterne i fællesskab eller af Arbejdsretten.

Sager, der indeholder påstand om mobning eller seksuel chikane forhandles altid mellem organisationerne.

#### **§ 15 Ikrafttræden og opsigelse**

Nærværende overenskomst, der har virkning fra 1. marts 2023, kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 22. august 2023

For Tandlægeforeningen

For Serviceforbundet/Faglig Puls

---

Susanne Kleist

---

Torben Vangsgaard

---

Isabel Brandt Jensen

---

Dennis Mahnkopf

## **PROTOKOLLAT I**

### **Arbejds miljø**

Parterne er enige om at nedsætte et udvalg, bestående af 2 tandteknikere udpeget af Faglig Puls og 2 tandlæger udpeget af Tandlægeforeningen.

Udvalget skal undersøge eventuelle arbejdsmiljømæssige problemer i forbindelse med tandteknisk virksomhed i tandlægeklinikker.

## **PROTOKOLLAT II**

### **Efteruddannelse**

Organisationerne anbefaler, at der gives tandteknikere passende frihed til at deltage i laboratorietandteknisk efteruddannelse godkendt af tandteknikerfagets faglige udvalg, og som er relevante for det pågældende arbejdssted.

Ved deltagelse i kurser af mere end én dags varighed betaler tandlægen en overnatningsgodtgørelse svarende til statens logirefusionsordning i forbindelse med deltagelse i efteruddannelseskurser.

Godtgørelsen udbetales dog kun, hvis tandteknikeren bor mere end 120 km fra kursusstedet.

## **PROTOKOLLAT III**

### **Befordringsgodtgørelse til elever**

**1.** Lærestedet godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra lærested/indkvarteringssted til skole og tilbage til lærested/indkvarteringssted.

Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl/indkvarteringssted end den skole, hvor den pågældende går, samt at eleven udnytter eventuelle muligheder for indkvartering i medfør af den til enhver tid gældende bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger, p.t. bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009

**2.** Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på en efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor det er muligt, anvendes abonnementskort, rabatkort og lignende.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes.

Er det nødvendigt at anvende eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse på 70 øre pr. kørt kilometer, når den samlede skolevej er 20 km eller derover, idet befordringsgodtgørelsen reguleres i henhold til Arbejdsmarkedsstyrelsens takst for beskæftigede deltagere under arbejdsmarkedsuddannelserne.

**3.** Til elever, der er indkvarteret i medfør af bekendtgørelse om optagelse på kostafdelinger, p.t. bekendtgørelse nr. 290 af 1. april 2009, ydes tillige godtgørelse af befodringsudgifter i forbindelse med skoleopholdets begyndelse og afslutning for rejsen til og fra indkvarteringsstedet, samt for rejsen mellem dette og lærestedet i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt betingelserne i pkt. 1 er opfyldt. Befodringsgodtgørelsen udbetales i overensstemmelse med bestemmelserne i pkt. 2.

**4.** Er befodrning mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig indenfor samme dag, ydes der godtgørelse uanset afstand.

**5.** Lærestedets betaling af transportudgifter er betinget af, at der i henhold til lov om arbejdsgivernes elevrefusion kan ydes refusion til de af lærestedet afholdte udgifter.

Såfremt refusionsordningen ophører, bortfalder lærestedets forpligtelse i henhold til pkt. 1-4.

Såfremt refusionsordningen reduceres, nedsættes lærestedets forpligtelse i henhold til pkt. 1-4 tilsvarende.

### **Skolehjem for elever**

Arbejdsgiveren betaler den udgift til skolehjem, som følger af, at eleven er optaget på skolehjem, når dette er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Skolehjemmet ses som nødvendigt, når det følger af, at arbejdsgiveren 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 nr. 290 af 1. april 2009 (mere end fem kvarters transporttid). Elevens egen flytning udløser således ikke adgang til betaling for skolehjem fra arbejdsgiveren.

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

## **PROTOKOLLAT IV Tillidsrepræsentanter**

### **1. Hvor kan tillidsrepræsentanter vælges**

På enhver tandklinik kan de af overenskomsten mellem Serviceforbundet / Faglig Puls og Tandlægeforeningen omfattede tandteknikere af deres midte vælge en til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

På tandklinikker, hvor der i hver enkelt praksis beskæftiges 5 tandteknikere eller derunder, under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentanter, såfremt parterne er enige herom.

### **2. Valget af tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år på den pågældende klinik; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 4, suppleres dette tal med de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Valget af tillidsrepræsentant bør finde sted på laboratoriet og i arbejdstiden.

Parterne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.

Valget er ikke gyldigt, før resultatet er godkendt af Serviceforbundet/Faglig Puls og meddelt Tandlægeforeningen.

Eventuel indsigelse fra Tandlægeforeningens side imod det foretagne valg skal være Serviceforbundet/Faglig Puls i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

### **3. Ophør af tillidsrepræsentanthvervet**

En medarbejder, 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 medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter. Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og dette er til gunst for funktionæren.

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 denne opdatering skal finde sted. Medarbejderen dokumenterer overfor arbejdsgiveren behovet for faglig opdatering og præsenterer en relevant kursusplan over den nødvendige og realistiske efteruddannelse. Som et led i drøftelsen afklares det desuden, hvor og hvornår denne opdatering skal finde sted.

Kan parterne ikke opnå enighed, kan organisationerne inddrages med henblik på en afklaring og løsning vedr. det aktuelle uddannelsesmæssige behov for opdatering ud fra de nævnte kriterier, jf. ovenfor.

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.

Bestemmelsen træder i kraft for tillidsrepræsentanter, der ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017.

### **4. Tillidsrepræsentantens opgaver**

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten forelægge klager eller henstillinger for arbejdsgiveren. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for arbejdsgiveren forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.

Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med arbejdsgiverens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten frit anmode Serviceforbundet/Faglig Puls om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret.

Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde, og såfremt tillidsrepræsentanten for at kunne opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.

Efter aftalen med arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i instruktionskurser for tillidsrepræsentanter.

### **5. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden Serviceforbundet/Faglig Puls har haft mulighed for at få afskedigelsens berettigelse gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der på lokalt plan er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens eventuelle fagretlige behandling skal fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten.

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den faglige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig til 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.

Spørgsmålet om berettigelse af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentant eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved en faglig voldgift, såfremt sagen afgøres ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

### **6. Reglernes bortfald**

Nærværende regler for tillidsrepræsentanter bortfalder uden særskilt opsigelse samtidig med eventuelt bortfald af overenskomstforholdet mellem Serviceforbundet/Faglig Puls og Tandlægeforeningen.



## **PROTOKOLLAT V**

### **Kurser efter afskedigelse**

Tandteknikere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, er efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for fx AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud. Det er en forudsætning for arbejdsgiverens udbetaling af løn under kursusdeltagelsen, at der ydes arbejdsgiveren refusion i form af offentlig deltagerstøtte på maksimalt dagpengeniveau. Det er yderligere en forudsætning, at tandteknikeren ikke inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

## **PROTOKOLLAT VI**

### **Teknisk arbejdsgruppe**

Parterne har aftalt, at der i indeværende overenskomstperiode nedsættes en teknisk arbejdsgruppe med henblik på drøftelse af forenkling/ændring af overenskomstens lønsystem samt drøftelse af spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiverne skal være forpligtede til at indkalde den ansatte til lønforhandling én gang årligt.

## **PROTOKOLLAT VII**

### **Implementering af lovændringer og EU-direktiver**

Organisationerne er enige om, at man i den kommende overenskomstperiode vil bestræbe sig på at implementere relevante lovændringer og EU-retlige regulering i det omfang, det måtte findes nødvendigt.

Eventuelle aftaler herom indsættes i overenskomsten i form af nyt protokollat.

## **PROTOKOLLAT VIII**

### **Seniorordning**

Med virkning fra den 1. oktober 2012 kan arbejdsgiveren og medarbejderen aftale fra det tidspunkt, hvor der er 5 år til, at seniorordning kan iværksættes, det vil sige 10 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder, at arbejdsgiveren frasiger sig retten til at varsle afholdelse af feriefridage, jf. ovenfor.

Hvor sådan aftale er indgået mellem parterne, udbetaler arbejdsgiveren årligt værdien af ikke-afholdte feriefridage til medarbejderen.

Umiddelbart inden det tidspunkt, hvor der er 5 år til den til enhver tid gældende folkepensionsalder, afholder arbejdsgiver og medarbejder en samtale for at drøfte vilkårene for medarbejderens fastholdelse i ansættelsesforholdet.

Seniorordning kan etableres for medarbejderen fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder. Hvis arbejdsgiveren og medarbejderen som led i en individuel seniorordning aftaler,

at arbejdstiden skal reduceres, kan medarbejderen vælge at konvertere løbende pensionsopsparing, jf. protokollat IV, til et tillæg til lønnen.

Der kan maksimalt konverteres så stor en del af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat er dækket.

De frigjorte midler skal anvendes til finansiering af lønnedgang som følge af arbejdstidsreduktion.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er derfor udgiftsneutral for arbejdsgiveren.

### **PROTOKOLLAT IX** **Deltidsansættelser 1. marts 1983 - 28. februar 2001**

For ansættelsesforhold påbegyndt i perioden 1. marts 1983 til 28. februar 2001 gælder, at arbejdstiden kan være 2/3 eller halvdelen af det i §2, stk. 1 nævnte ugentlige timetal, men i så fald med aflønning efter de i § 3 nævnte lønninger med henholdsvis 2/3 + 5 % og halvdelen + 10 %.

Der ydes herudover et tillæg på 5 % af lønnen ved ansættelse på 27 timer og derunder.

For ansættelsesforhold påbegyndt den 1. marts 2001 eller derefter ydes ikke særskilt tillæg for deltidsansættelse.

## BILAG A

### Aftale om ferieoverførsel i henhold til overenskomst mellem Tandlægeforeningen og Serviceforbundet / Faglig Puls

Arbejdsgiver: \_\_\_\_\_

Medarbejder: \_\_\_\_\_

#### 1. Overført ferie

Parterne har aftalt, at \_\_\_\_\_ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode.

Ferie udover 4 uger kan overføres.

Der kan maksimalt overføres 10 dage. Denne begrænsning gælder dog ikke for feriedage, hvor medarbejderen har en lovlig feriehindring, fx på grund af egen sygdom eller orlov eller orlov efter barselloven.

#### 2. Aftaler om afvikling

Overført ferie afholdes før anden ferie. For den overførte ferie er aftalt (sæt kryds)

2.1 \_\_\_ Det er aftalt, at ferien skal holdes i forbindelse med hovedferien i 20\_\_\_\_

2.2. \_\_\_ Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:  
Fra og med den \_\_/\_\_/20\_\_ til og med den \_\_/\_\_/20\_\_

2.2 \_\_\_ Anden eller supplerende aftale:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### 3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.

3.2 Er eller bliver der ikke indgået en aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

Dato:

\_\_\_\_\_  
Arbejdsgivers underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejders underskrift