

Overenskomst mellem Landsforeningen af Kliniske Tandteknikere

og

Tandteknikerforeningen/Serviceforbundet 2021-2024

§ 1.

Ansættelse:

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

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

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

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

§ 2.

Arbejdstid og overarbejde:

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

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

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

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

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

Stk. 4. Overarbejde skal begrænses mest muligt.

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

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

Stk. 7. Elever må kun undtagelsesvis udføre overarbejde.

§ 3.

Løn

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

Klinisk tandtekniker Uden autorisation	Løn pr. 1. marts 2021 (lønstigning 2,5%)	Løn pr. 1. marts 2022 (lønstigning 3,5%)	Løn pr. 1. marts 2023 (lønstigning 3,7%)
	26.090,68	27.003,85	28.002,99

Klinisk tandtekniker med autorisation	Løn pr. 1. marts 2021 (lønstigning 2,5%)	Løn pr. 1. marts 2022 (lønstigning 3,5%)	Løn pr. 1. marts 2023 (lønstigning 3,7%)
1. år med autorisation	27.202,10	28.154,17	29.195,87
2. år med autorisation	27.442,23	28.402,71	29.453,61
3. år med autorisation	27.682,41	28.651,30	29.711,39
4. år med autorisation	27.922,57	28.899,86	29.969,15
5. år med autorisation	28.162,72	29.148,41	30.226,90
6. år med autorisation	28.911,20	29.923,09	31.030,25
7. år med autorisation	29.156,07	30.176,54	31.293,07
8. år med autorisation	29.400,91	30.429,94	31.555,84
9. år med autorisation	29.645,75	30.683,35	31.818,63
10. år med autorisation	29.890,60	30.936,77	32.081,43

Stk. 2. For tandteknikere fastsættes lønnen i forhold til ancienniteten på uddannelsesbeviset, dog således at perioder, hvor tandteknikeren ikke enten har været beskæftiget i faget eller modtaget arbejdsløshedsunderstøttelse som tandtekniker, ikke medregnes i ancienniteten:

	Løn pr. 1. marts 2021 (lønstigning 2,5%)	Løn pr. 1. marts 2022 (lønstigning 3,5%)	Løn pr. 1. marts 2023 (lønstigning 3,7%)
Under 12 måneders anciennitet	23.022,53	23.828,32	24.709,98
Mellem 12 og 24 måneders anciennitet	23.638,55	24.465,90	25.371,14
Mere end 24 måneders anciennitet	24.561,05	25.420,69	26.361,26.

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

	Løn pr. 1. marts 2021 (lønstigning 2,5%)	Løn pr. 1. marts 2022 (lønstigning 3,5%)	Løn pr. 1. marts 2023 (lønstigning 3,7%)
0 års anciennitet	23.691,93	24.521,15	25.428,43
1 års anciennitet	23.691,93	24.521,15	25.428,43
2 års anciennitet (tidl. løntrin 0)	26.090,68	27.003,85	28.002,99
3 års anciennitet (tidl. løntrin 1)	26.330,85	27.252,43	28.260,77
4 års anciennitet (tidl. løntrin 2)	26.570,98	27.500,97	28.518,50
5 års anciennitet (tidl. løntrin 3)	26.811,16	27.749,55	28.776,28
6 års anciennitet (tidl. løntrin 4)	27.051,32	27.998,11	29.034,04
7 års anciennitet (tidl. løntrin 5)	27.291,47	28.246,67	29.291,79
8 års anciennitet (tidl. løntrin 6)	28.039,95	29.021,35	30.095,14
9 års anciennitet (tidl. løntrin 7)	28.284,82	29.274,79	30.357,96
10 års anciennitet (tidl. løntrin 8)	28.529,66	29.528,19	30.620,74
11 års anciennitet (tidl. løntrin 9)	28.774,50	29.781,60	30.883,52
12 års anciennitet (tidl. løntrin 10)	29.019,35	30.035,03	31.146,32

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

	Løn pr. 1. marts 2021 (lønstigning 2,5%)	Løn pr. 1. marts 2022 (lønstigning 3,5%)	Løn pr. 1. marts 2023 (lønstigning 3,7%)
Under 24 måneders anciennitet	20.461,05	21.177,18	21.960,74
Mellem 24 og 48 måneders anciennitet	21.076,05	21.813,71	22.620,82
Mere end 48 måneders anciennitet	21.793,55	22.556,32	23.390,90

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

	Løn pr. 1. marts 2021 (lønstigning 2,5%)	Løn pr. 1. marts 2022 (lønstigning 3,5%)	Løn pr. 1. marts 2023 (lønstigning 3,7%)
0 års anciennitet	23.691,93	24.521,15	25.428,43
1 års anciennitet	23.691,93	24.521,15	25.428,43
2 års anciennitet	23.691,93	24.521,15	25.428,43
3 års anciennitet (tidl. løntrin 0)	26.090,68	27.003,85	28.002,99
4 års anciennitet (tidl. løntrin 1)	26.330,85	27.252,43	28.260,77
5 års anciennitet (tidl. løntrin 2)	26.570,98	27.500,97	28.518,50
6 års anciennitet (tidl. løntrin 3)	26.811,16	27.749,55	28.776,28
7 års anciennitet (tidl. løntrin 4)	27.051,32	27.998,11	29.034,04
8 års anciennitet (tidl. løntrin 5)	27.291,47	28.246,67	29.291,79
9 års anciennitet (tidl. løntrin 6)	28.039,95	29.021,35	30.095,14
10 års anciennitet (tidl. løntrin 7)	28.284,82	29.274,79	30.357,96
11 års anciennitet (tidl. løntrin 8)	28.529,66	29.528,19	30.620,74
12 års anciennitet (tidl. løntrin 9)	28.774,50	29.781,60	30.883,52
13 års anciennitet (tidl. løntrin 10)	29.019,35	30.035,03	31.146,32

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

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

Elever	Løn pr. 1. marts 2021 (lønstigning 1,7%)	Løn pr. 1. marts 2022 (lønstigning 1,7%)	Løn pr. 1. marts 2023 (lønstigning 1,7%)
1. læreår	12.166,91	12.373,75	13.239,91
2. læreår	12.540,16	12.753,34	13.646,08

Tiltræder eleven ifølge uddannelsesaftalen direkte på grundforløbet uden forudgående praktikophold, udgør lønnen månedligt kr. 6.291,16 under skoleopholdet. Prøvetiden starter, når eleven påbegynder sin praktik på klinikken. Lønnen stiger til 6.398,11 kr. pr. 1. marts 2022 og til 6.506,88 kr. pr. marts 2023

Elever er ikke omfattet af reglerne om fritvalg (§ 3a), feriefridage (§ 4a) og pension (§ 8).

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

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

Stk. 9. Voksne, der er fyldt 25 år på det tidspunkt, hvor uddannelsesaftalen indgås, får pr. 1-3-2013 en timeløn på kr. 111,60, svarende til kr. 17.892,83 pr. mdr. og pr. 1-3-2014, kr. 18.142,94 pr. mdr. forudsat at virksomheden kan modtage AER voksenrefusion i skoleperioderne samt modtage tilskud, jfr. bekendtgørelse nr. 1705 20-12-2006 om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale med voksne. Såfremt tilskuddene nedsættes, jfr. ovenfor fra marts 2008-niveau, nedsættes lønnen tilsvarende kr. for kr. Såfremt tilskuddene bortfalder, bortfalder ovennævnte betalingsbestemmelser.

§3a

Fritvalgsordning

I tillæg til lønnen er aftalt en Fritvalgsordning som følger:

Medarbejderen er berettiget til et tillæg til lønnen på 2% af den ferieberettigede løn, der efter medarbejderens valg enten kan udbetales som et månedligt tillæg til lønnen på 1,74% (eksklusiv pension og ferietillæg) eller som et månedligt tillæg på 2% til arbejdsgiverens bidrag til pensionsordningen.

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

§ 4.
Ferie

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

Stk. 2. For hver en måneds ansættelse optjenes ret til 0,42 feriefri dag med fuld løn, i alt 5 feriefridage pr. år. Fridagen(e) skal afholdes senest 1 år efter optjening og senest inden fratræden sker. Frihed, der ikke kan opgøres i hele dage, kan udbetales i forbindelse med fratræden.

Deltidsansatte skal holde feriefridage på arbejdsfrie dage svarende til beskæftigelsesgraden.

Bemærkning: Dette betyder eksempelvis, at hvis en medarbejder arbejder 4 dage om uge, afholdes 4 feriefridage på arbejdsdage og én feriefri dag på en arbejdsfri dag.

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

§ 5.
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 rent midlertidig karakter, og dette arbejdsforhold ikke vedvarer ud over 3 måneder.

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

Stk. 3. Fra medarbejderens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

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

Stk. 4. Fra arbejdsgiverens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

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

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

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

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

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

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

Stk. 6. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år opsiges, skal arbejdsgiveren ved den ansatte fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1 og 3 måneders løn.

Bemærkning: Medarbejdere ansat før 1. marts 2006 er berettiget til fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelse i henhold til overenskomsten 2018/2021

§ 6.

Sygdom og graviditet

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

Såfremt arbejdsgiveren mister retten til sygepengerefusion fra kommunen, kan virksomheden modregnet tabet i medarbejderens løn.

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

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

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

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

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

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

Til medarbejdere med mindst 3 måneders anciennitet gives der pr. 1. marts 2005 frihed med løn, jfr. § 3 stk. 1 (eks. personlige tillæg), når det er nødvendigt, at 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 fremlægge dokumentation for indlæggelsen.

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

Stk. 5. Medarbejderen ydes løn under barsel i de perioder og med den højeste lønsats, som arbejdsgiveren kan opnå refusion for efter lov nr. 417 af 8. maj 2006 om barselsudligning på det private arbejdsmarked (barselsudligningsloven). Er den ansattes sædvanlige time lavere end den højeste lønsats, betaler arbejdsgiver sædvanlig løn i perioderne med løn under barsel.

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

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

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

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

Til deltidsansatte beregnes bidraget forholdsmæssigt.

§ 7.

Omsorgsdage

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

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

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

§ 8.

Pension

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

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

Stk. 3. Ordningen omfatter medarbejdere, der:

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

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

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

Såfremt medarbejderen er berettiget til folkepension, kan medarbejderen vælge, om pensionsbidraget skal udbetales sammen med lønnen, eller om pensionsbidraget fortsat skal indbetales til pension. Hvis medarbejderen ikke har foretaget et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

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

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

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

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

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60% af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80% af de overenskomstmæssige bidrag.

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

§9.

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

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

§ 10.

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

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

§ 11.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og Grundlovsdag betragtes som fridage.

§ 12.

Frihed til vejledning ved afskedigelse

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

§ 13.

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

Mægling

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

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

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

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

Faglig Voldgift

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

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

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

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

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

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

Øvrige sager

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

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

§ 14.

Nærværende overenskomst, der har virkning fra 1-3-2021, kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til 1. marts, dog tidligst til 28-2-2024.

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

København den

København den

Landsforeningen af Kliniske Tandteknikere

Tandteknikerforeningen/Serviceforbundet

Protokollat 1

Kompetenceudvikling

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

Protokollat 2

Parterne vil indlede drøftelser om mulighed for at indgå aftale om rammer for at etablere arbejdsfordeling hhv. lønreduktion for at imødegå opsigelser som følge af driftsmæssige årsager af kortere varighed. LKT udarbejder forslag og fremsender til Tandteknikerforeningen/Serviceforbundet