

Overenskomst mellem

Serviceforbundet/Faglig Puls & Tandlægeforeningen

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Overenskomsten omfatter tandteknikere med svendebrev, uddannelsesbevis for EFG, tandteknikere uddannet i henhold til Erhvervsuddannelsesloven (p.t. LBK nr. 510 af 19. maj 2010), 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 tandteknikerens 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 afspadsres. Tillæg for overarbejde kan udbetales i den følgende måned eller afspadsres efter aftale.

Afspadsringens placering kan ved manglende enighed varsles af arbejdsgiver med et varsel på min. én uge, med mindre der mellem parterne er enighed om, at afspadsringen 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. Der ydes herudover et tillæg på 5 % af lønnen ved ansættelse på 27 timer og derunder. Bestemmelsen gælder for ansættelser efter marts 1983.

For ansættelsesforhold påbegyndt i perioden 1. marts 1983 til 28. februar 2001 gælder fortsat, at arbejdstiden kan være 2/3 eller halvdelen af det i 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 %.

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

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. Sognehelligdage betales efter overenskomstens almindelige aflønningsmåde.

§ 3. Løn

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

Samtlige 11 løntrin for de tre stillingskategorier forhøjes på følgende måde:

Laboratorieteknikere med 4-årig uddannelse

<u>Løntrin</u>	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>
0 år	23.715,58	24.370,18	24.872,20
1 år	23.954,52	24.615,71	25.122,79
2 år	24.193,49	24.861,28	25.373,42
3 år	24.432,41	25.106,80	25.624,00
4 år	24.671,34	25.352,32	25.874,58
5 år	24.910,29	25.597,87	26.125,18
6 år	25.149,24	25.843,41	26.375,78
7 år	25.388,20	26.088,96	26.626,40
8 år	25.627,13	26.334,49	26.876,98
9 år	25.866,09	26.580,04	27.127,59
10 år	26.105,01	26.825,56	27.378,17
og derover			

Laboratorieteknikere med 2-årig uddannelse

<u>Løntrin</u>	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>
0 år	22.192,18	22.804,73	23.274,51
1 år	22.431,11	23.050,26	23.525,10
2 år	22.670,05	23.295,80	23.775,69
3 år	22.909,00	23.541,34	24.026,29
4 år	23.147,94	23.786,87	24.276,88
5 år	23.386,88	24.032,41	24.527,47
6 år	23.625,83	24.277,95	24.778,08
7 år	23.864,78	24.523,49	25.028,68
8 år	24.103,70	24.769,02	25.279,26
9 år	24.342,65	25.014,56	25.529,86
10 år	24.581,59	25.260,09	25.780,45
og derover			

Kliniske tandteknikere

<u>Løntrin</u>	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>
0 år	24.512,05	25.188,63	25.707,51
1 år	24.751,01	25.434,18	25.958,13
2 år	24.989,94	25.679,72	26.208,72
3 år	25.228,89	25.925,26	26.459,32
4 år	25.467,83	26.170,79	26.709,91
5 år	25.706,79	26.416,35	26.960,53
6 år	25.945,71	26.661,86	27.211,09
7 år	26.184,67	26.907,42	27.461,71

8 år	26.423,61	27.152,95	27.712,30
9 år	26.662,54	27.398,48	27.962,89
10 år	26.901,49	27.644,02	28.213,49
og derover			

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:

Elevlønninger

<u>Løntrin</u>	1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>	<u>kr. pr. md.</u>
1. læreår	11.185,56	11.375,71	11.569,10
2. læreår	12.391,03	12.601,67	12.815,90
3. læreår	13.747,77	13.981,48	14.219,17
4. læreår	15.933,19	16.204,05	16.479,52

Stk. 4. Ved ansættelse af vokselever i henhold til Beskæftigelsesministeriets regler om en aktiv beskæftigelsesindsats (p.t. LBK nr. 1428 af 14. december 2009 og lov nr. 431 af 28. april 2010), udgør lønnen pr. måned i hele elevtiden den til enhver tid gældende sats for laboratorietechnikere med 2-årig uddannelse – løntrin 0, jf. stk. 1.

Fra den 1. marts 2010 er vokselever som ovenfor nævnt berettigede til pension efter udståelse af karenstid. Pensionssatsen er den til enhver tid gældende pensionsats, 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 med mindre 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. Optjeningsåret går fra 1/1 til 31/12. Den optjente ferie skal afholdes i det følgende ferieår, der går fra 1/5 – 30/4. Under ansættelsen udbetales der tandteknikerens løn, der i henhold til loven danner grundlag for ferien plus et kontant tillæg på 1 % og kun ved fratrædelse ydes der feriegodtgørelse, 12 1/2% af den optjente løn, jf. ferielovens § 23, stk. 6, jf. § 24.

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

Stk. 3. Forbliver en nyudlært i virksomheden efter udstået elevtid, ydes der fuld løn under ferie.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. 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. 6. 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.

Stk. 7. Tandteknikere med minimum 6 måneders anciennitet har ret til feriefridage. I overenskomstperioden ydes feriefridage således:

Der ydes i alt 5 feriefridage pr. år. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for det følgende ferieår. Feriefridagene betales med fuld løn, og placeres efter samme regler som restferie, jf. Ferieloven.

Det kan lokalt aftales, at feriefridage kan benyttes i forbindelse med barns sygdom ud over én dag, jf. § 6, stk. 4, hvis dette er foreneligt med tjenesten.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan den ansatte inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til fuld løn for hver feriedag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales sammen med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end ovennævnte antal feriefridage i hvert ferieår.

Deltidsansattes ret til feriefridage/ - timer beregnes forholdsmæssigt efter den pågældendes ugentlige timeantal.

Stk. 8. Arbejdsgiveren og tandteknikerens har mulighed for at aftale, at op til én uges ferie kan overføres fra ét ferieår til det næste. Reglerne herom findes i protokollat IX.

§ 5. Opsigelse

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

Stk. 2. Hvor ikke andet måtte være aftalt mellem tandlæge og tandtekniker for vedkommende arbejdsforhold, er opsigelsesvarslerne de i stk. 3 og 4 angivne.

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

Stk. 3. Fra tandteknikerens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

- I de første 3 måneder efter ansættelsen 14 dage til hvilken som helst dag, såfremt prøvetid er aftalt.
- I øvrigt 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.

Stk. 4. Fra tandlægens side gælder følgende opsigelsesvarsler:

- I de første 3 måneder efter ansættelsen 14 dage til fratræden en hvilken som helst dag, såfremt prøvetid er aftalt.
- I øvrigt og indtil teknikeren har været ansat 6 måneder 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang.
- Efter 6 måneders ansættelse 3 måneder til fratræden ved en måneds udgang.
- Efter 3 års ansættelse 4 måneder til fratræden ved en måneds udgang.
- Opsigelsesvarslet i stk. d forhøjes med en måned for hvert 3. ansættelsesår, dog højst 6 måneder.

Stk. 5. Opsigelse må ske så betids, at fratræden med det for en ansættelsesperiode givne varsel kan ske inden periodens udløb. Opsigelse i henhold til stk. 3, pkt.2, og stk. 4, pkt. 1 - 5 skal være meddelt skriftligt senest den sidste i en måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

Stk. 6. Såfremt en tandtekniker, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12, 15 eller 18 år, opsiges, skal tandlægen ved tandteknikerens fratræden udrede et beløb svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Stk. 7. Bestemmelsen i stk. 6 finder ikke anvendelse, såfremt tandteknikerens ved fratrædelsen vil oppebære folkepension.

Stk. 8. Ved opsigelse af tandteknikerens motiveret med tandlægens længerevarende sygdom, død eller overdragelse af, respektive ophør med praksis reduceres de i stk. 4, pkt. 4 og 5 anførte opsigelsesvarsler til højst at andrage 3 måneder til fratræden ved en måneds udgang. Der ydes efterløn i henhold til stk. 6.

Stk. 9. Efter at tandteknikerens har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal arbejdsgiveren - uden afkortning i lønnen - give teknikeren den nødvendige fritagelse fra arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Tandteknikerens skal herunder tage tilbørligt hensyn til arbejdsgiverens ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for virksomhedens arbejde gunstigst mulige tidspunkt.

Stk. 10. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre driftsmæssige forhold, ret til frihed med løn i op til 2 timer til at søge vejledning i arbejdsledningskassen/den faglige organisation.

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

§ 5a.

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 § 5, stk. 4. Er tandteknikereren 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.

§ 6. Sygdom

Stk. 1. Bliver tandteknikereren på grund af sygdom ude af stand til at udføre sit arbejde, betragtes den heraf følgende tjenesteforsømmelse som lovligt forfald for tandteknikereren, 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 tandteknikereren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når tandteknikereren 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 tandteknikereren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at tandteknikereren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

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

Arbejdsgiveren kan – uden udgift for tandteknikereren – 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 tandteknikereren – forlange, at tandteknikereren medvirker til udfyldelse af mulighedserklæring på et hvilket som helst tidspunkt i sygdomsperioden.

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

§ 7 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.

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.

§ 8 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1. En tandtekniker, der er gravid, er pligtig til at give tandlægen meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Undlades sådan meddelelse, er tandlægen berettiget til at hæve tjenesteforholdet fra den dag, graviditeten forvolder arbejdsudygtighed.

Stk. 2. Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven) er gældende.

Stk. 3. Ved graviditet har en kvindelig tandtekniker ret til at være fraværende med løn fra det tidspunkt, hvor der efter lægens skøn er 4 uger til fødslen.

Arbejdsgiveren betaler fuld løn for i alt 18 uger af den samlede fraværsperiode til den kvindelige tandtekniker.

Herudover har medarbejderen uanset køn ret til fuld løn i yderligere 9 uger, hvis medarbejderen er berettiget til barseldagpenge fra bopælskommunen og arbejdsgiver er berettiget til refusion iflg. Lov om barselsudligning.

Med hensyn til orlovens længde med løn samt lønnens størrelse følges den til enhver tid gældende lov om barselsudligning.

Stk. 4. Hvis en tandtekniker godkendes som adoptant, gives umiddelbart meddelelse herom til arbejdsgiveren. Adoptanten har ret til fravær i overensstemmelse med de til enhver tid gældende bestemmelser i Lov om ret til orlov og dagpenge ved fødsel (barselloven).

Adoptanten har ret til fuld løn fra arbejdsgiveren i 14 uger. Herudover har medarbejderen uanset køn ret til fuld løn i yderligere 9 uger, hvis medarbejderen er berettiget til barseldagpenge fra bopælskommunen og arbejdsgiver er berettiget til refusion iflg. Lov om barselsudligning. Dette gælder for børn, for hvilke, der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2017 eller senere.

Med hensyn til orlovens længde med løn samt lønnens størrelse følges den til enhver tid gældende lov om barselsudligning.

§ 9.

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.

§10.

Arbejdsmarkedspension

Med virkning fra 1. marts 1993 etableres en arbejdsmarkedspension i PKS, nu PensionDanmark.

Pr. 1. marts 2011 udgør det samlede bidrag 17,25 % af den samlede bruttoløn.

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

Arbejdsgiveren afholder 2/3 af bidraget og medarbejderen 1/3. Der er for medarbejderen mulighed for at forøge bidraget. Arbejdsgiveren tilbageholder ved hver lønudbetalingsperiode medarbejderens pensionsbidrag. Dette indbetales hver måned sammen med arbejdsgiverens bidrag til PensionDanmark efter PensionDanmarks nærmere anvisning.

Ordningen omfatter alle ansatte, inkl. elever, der er fyldt 20 år 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.

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til tandteknikere ansat i privat praksis.

Pensionsbidraget udgør pr. den 1. juli 2014 i alt kr. 2.040 pr. md. Heraf betaler arbejdsgiver kr. 1.360 og medarbejderen kr. 680.

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.

§11.

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.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende overenskomst, der har virkning fra 1. marts 2017, kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2020.

København, den 1. marts 2017

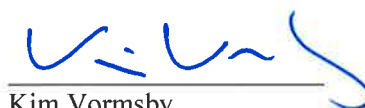
København, den 1. marts 2017

Tandlægeforeningen

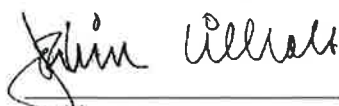
Serviceforbundet/ Faglig Puls



Freddie Sloth-Lisbjerg



Kim Vormsby



Joakim Lilholt



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

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 logirefusion 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 under-visningen 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 arbejddsgiveren 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

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 medarbejderes 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 tillidsrepræsentantens 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

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

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

Aftale om implementering i overenskomsten 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

Ferieaftale

§ 1

Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser, som måtte opstå som følge af denne aftale, behandles fagretligt. Sager om brud på aftalen behandles efter de herfor gældende regler, herunder i Arbejdsretten.

§ 2

Overførsel af ferie

Den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale, at optjente og ikke afholdte feriedage ud over henholdsvis 20 eller 24 dage (alt efter om den ansatte har en 5 eller 6 dages uge) kan overføres til det følgende ferieår. Aftale om ferieoverførsel skal indgås inden ferieårets udløb den 30. april.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 2 ugers ferie (10 eller 12 dage). Den overførte ferie skal senest afholdes i det 2. ferieår efter at den er overført.

En aftale om overførsel af ferie skal indgås skriftligt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftaleblanket anvendes. Hvis den som bilag A optrykte aftale ikke benyttes, skal aftalen om ferieoverførsel alligevel som minimum indeholde de samme punkter som den optrykte aftale, der er godkendt af organisationerne.

Hvor en ansat har overført ferie bør der ved udløbet af hvert ferieår udarbejdes en aktuel aftale, således at det kontinuerligt er klart for både den ansatte og arbejdsgiveren, hvor meget overført ferie, den ansatte har ret til at afholde.

Hvis en ansat inden ferieårets udløb er forhindret i at afholde ferie på grund af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption, kan den ansatte og arbejdsgiveren aftale, at den ansatte i stedet for at få ferien udbetalt kontant ved ferieårets afslutning, helt eller delvist overfører den optjente ferie til det efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås og feriedagene afholdes efter de samme regler som er gældende for overført ferie i henhold til denne aftale i øvrigt.

§ 3

Placering og afholdelse af overført ferie

Overført ferie efter denne aftale afholdes forud for anden ferie, jf. ferielovens § 18.

Er der ikke ved indgåelsen af aftalen om ferieoverførsel eller senere truffet aftale om den overførte feries placering, placeres denne som restferie. Det vil sige, at arbejdsgiveren, hvis enighed om placering af ferien ikke kan opnås, med en måneds varsel kan pålægge den ansatte at afholde den overførte ferie.

Er der ved indgåelsen af aftalen eller senere indgået aftale om den overførte feries placering, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

Uanset antallet af overførte feriedage har den ansatte alene krav på at afholde 3 ugers hovedferie i sammenhæng.

Overført ferie kan kun placeres i en opsigelsesperiode, såfremt parterne er enige herom.

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

§ 4

Løn/feriegodtgørelse i forbindelse med afholdelse af overført ferie

En lønmodtager, der får løn under ferie, har ret til den sædvanlige og fast påregnelige løn på det tidspunkt, hvor lønmodtageren holder den overførte ferie

En lønmodtager, der har ret til feriegodtgørelse, har ved afholdelse af den overførte ferie ret til den feriegodtgørelse, som er optjent til den pågældende overførte ferie

§ 5

Afregning ved den ansattes fratræden

Hvis den ansatte, der har ret til overført ferie, fratræder, inden ferien er afholdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at afholde mere end 25 dages ferie i ét ferieår. Der skal herefter beregnes feriegodtgørelse for feriedage ud over 25. Feriegodtgørelsen beregnes som anført i ferielovens § 19, stk. 4, jf. § 30, stk. 4. Feriegodtgørelsen afregnes direkte til lønmodtageren, hvis denne normalt ville have været berettiget til løn under ferie. I andre tilfælde afregnes beløbet til feriekonto.

§ 6

Kollektiv ferielukning

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.

§ 7

Ikrafttræden

Ovennævnte fravigelser fra ferieloven træder i kraft den 1. marts 2005. Overførsel af ferie kan finde sted for den ferie, der er optjent i optjeningsåret 2004.

PROTOKOLLAT IX

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.