

KOOPERATIONEN



Overenskomst 2010-2012 mellem Kooperationen og Teknisk Landsforbund

Indholdsfortegnelse

§ 1	OVERENSKOMSTENS OMRÅDE.....	3
§ 2	LØNBESTEMMELSE.....	3
§ 3	ELEVLØNNINGER.....	4
§ 4	SÆRLIG OPSPARING.....	4
§ 5	SOCIALE ANSÆTTELSER.....	5
§ 6	BEREGNING AF LØN FOR BRUDTE MÅNEDER.....	5
§ 7	DELTIDSBESKÆFTIGELSE.....	5
§ 8	ARBEJDSTID.....	6
§ 9	VARIERENDE UGENTLIG ARBEJDSTID.....	6
§ 10	OVERARBEJDE.....	7
§ 11	FUNKTIONÆRLOV.....	7
§ 12	FERIE OG FRIHED.....	8
§ 13	GRAVIDITET, BARSEL, FORÆLDREORLOV OG BARNES SYGDOM.....	9
§ 14	KONTRAKT.....	11
§ 15	AFSKEDIGELSE.....	12
§ 16	VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	12
§ 17	TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVE.....	13
§ 18	AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT.....	14
§ 19	SAMARBEJDE, TRYGHEDSBESTEMMELSER OG REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER.....	15
§ 20	SAMARBEJDE OG UDDANNELSE.....	15
§ 21	KOMPETENCEUDVIKLING.....	15
§ 22	UDVIKLINGSFOND.....	16
§ 23	PENSION.....	17
§ 24	UDDANNELSESFOND.....	17
§ 25	TIDLIGERE LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR.....	18
§ 26	OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	18
	Protokollat vedrørende elever.....	19
	Protokollat vedrørende opsigelse.....	19
	Protokollat vedrørende forsøgsordninger.....	19
	Protokollat vedrørende organisationsarbejde.....	19
	Protokollat om samarbejde og uddannelse.....	19
	Protokollat om udviklingsfond.....	20
	Protokollat vedrørende lokale aftaler og kutymer.....	22
	Protokollat vedrørende Hovedaftale.....	22
	Protokollat om implementering af ligelønsloven mv.....	23

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

1. Overenskomsten omfatter tekniske funktionærer, hvis arbejde udelukkende eller hovedsageligt består i teknisk/klinisk bistandsydelse af ikke håndværks- eller fabriksmæssig art, og andre medarbejdere, som udfører arbejde, der kan sidestilles hermed.

Det vil sige teknisk betonet arbejde inden for projektering, udvikling, konstruktion, design, planlægning og styring, som almindeligvis forudsætter en design-/tekniker-/teknologuddannelse, herunder uddannelser på konstruktørniveau.

Disse uddannelser er betegnelsen for de erhvervskompetencegivende teknikeruddannelser, som uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt er placeret i området mellem håndværksmæssige, erhvervsfaglige grunduddannelser på den ene side og ingeniøruddannelserne på den anden side.

2. I tvivlstilfælde om, hvorvidt en lønmodtager er omfattet af nærværende overenskomst, afgøres spørgsmålet i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser, jf. § 18.
3. Er der mellem på den ene side Teknisk Landsforbund eller en lokal sektion heraf og på den anden side en organisation eller virksomhed, der indmelder sig i Kooperationen, indgået overenskomst, erstattes denne af nærværende overenskomst, når pågældende overenskomst ifølge sit eget indhold udløber. Indeholder den forud for indmeldelsen gældende overenskomst ingen opsigelsesregel, kan begge parter med 12 måneders varsel til en 1. i en måned kræve, at nærværende overenskomst alene er gældende. Med henblik på videreførelse af gældende lokale aftaler optages der tilpasningsforhandlinger mellem Teknisk Landsforbund og Kooperationen.

§ 2 LØNBESTEMMELSE

1. Lønnen for den enkelte tekniker aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden og teknikeren.
2. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.
3. Vurdering og eventuel regulering af teknikerens lønforhold sker ved individuel lønforhandling mindst en gang om året pr. 1. maj.

Den enkelte tekniker kan på begæring få oplysning om lønindberetningen til Danmarks Statistik (DISCO-kode) for så vidt angår sig selv.

4. En af overenskomsten omfattet tekniker er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt teknikerens løn afviger fra begyndelsesniveauet for

sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er Teknisk Landsforbund berettiget til at kræve en forhandling med Kooperationen på virksomheden.

5. Enhver uoverensstemmelse om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift jf. Hovedaftalen mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.
6. Såfremt der er enighed herom på den enkelte virksomhed, kan der under organisationernes medvirken etableres andre eller supplerende lønsystemer.

§ 3 ELEV LØNNINGER

1. For tekniske designere i henhold til en ny uddannelsesbekendtgørelse udgør minimallønnen kr. pr. måned:

pr. 1. marts 2009:	1. marts 2010:	1. marts 2011:
kr. 12.275	kr. 12.521	kr. 12.834

Til elever, der inden uddannelsesforholdets påbegyndelse har bestået højere teknisk eksamen, studentereksamen eller højere handelseksamen, ydes et tillæg til de ovennævnte lønninger på 630,00 kr. pr. måned.

2. Hvis en elev påbegynder den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.

§ 4 SÆRLIG OPSPARING

1. Der oprettes en særlig opsparingsordning, hvortil virksomheden indbetaler 1 % af lønnen, incl. samtlige tillæg.
2. Beløbet udbetales til teknikeren sammen med lønnen for december måned, medmindre teknikeren inden 1. december har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto. Ved fratræden udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

§ 5 SOCIALE ANSÆTTELSER

Organisationerne er enige om, at også socialt udsatte grupper bør have tilknytning til arbejdsmarkedet, og opfordrer derfor deres respektive medlemmer til så vidt muligt at medvirke hertil.

For at undgå, at overenskomsten modvirker denne målsætning, er parterne enige om, at der, hvor forholdene gør det naturligt, kan indgås aftaler om at fravige enkelte bestemmelser, f.eks. bestemmelserne om løn- og arbejdstidsforhold. Sådanne aftaler skal indgås under medvirken af tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, den lokale afdeling af forbundet. Organisationerne har påtaleret.

§ 6 BEREGNING AF LØN FOR BRUDTE MÅNEDER

1. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne ved fuld tid som 1:160,33 af fuldtidsmånedslønnen gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehellidage, i det omfang disse falder på teknikerens normale arbejdsdage.
2. Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes fradraget i teknikerens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.
3. For deltidsbeskæftigede beregnes lønnen forholdsvis.

§ 7 DELTIDSBESKÆFTIGELSE

1. Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Arbejder den deltidsbeskæftigede udover vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.
3. Hvis ekstratimerne ligger uden for virksomhedens/afdelingens normale arbejdstid, aflønnes disse som overarbejde, jf. § 10, som for øvrige teknikere.
4. Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på teknikerens normale arbejdsdage.
5. Der er enighed om, at mer- og overarbejde bør begrænses mest muligt.

§ 8 ARBEJDSTID

1. Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.
3. Hvis den normale arbejdstid er kortere end 37 timer pr. uge, betales ekstraarbejde ud over den gældende arbejdstid, men inden for 37 timer pr. uge, med sædvanlig løn.
4. Den enkelte fuldtidsbeskæftigede teknikers ugentlige arbejdstid skal i virksomheder med en 5 dages arbejdsuge tilstræbes fordelt jævnt på disse dage. For arbejde i holddrift, forskudt tid, ude- og rejsearbejde samt udstationering skal der, såfremt der ikke ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen dækker herfor, ydes særskilt betaling efter aftale.
5. Der kan lokalt aftales flekstid.

§ 9 VARIERENDE UGENTLIG ARBEJDSTID

1. Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for teknikere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer om ugen over en 12 måneders periode. Den ugentlige arbejdstid kan dog ikke overstige 48 timer.
2. Timer ud over 37 pr. uge kan afvikles som hele fridage efter lokal forhandling, uden at disse er fastlagt i arbejdsplanen, dog inden for den aftalte periode jf. pkt. 1. Overskydende timer ved fratrædelse efter afskedigelse betragtes som overarbejdstimer, der udbetales.
3. Overarbejde i forbindelse med den aftalte arbejdstid betales i henhold til overenskomstens § 10.
4. Organisationerne er enige om, at lokal enighed betyder, at teknikerne på de virksomheder, hvor der ikke er tillidsrepræsentant, kan inddrage forbundets lokale afdeling, og at manglende lokal enighed kan gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.
5. Sådanne aftaler kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

§ 10 OVERARBEJDE

1. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.
2. For overarbejde betales der for de første 2 timer efter normal arbejdstids ophør med vedkommendes arbejdsfortjeneste udregnet i timeløn + 50 % tillæg. Arbejde derudover, samt arbejde på søn- og helligdage og fridage, betales med et tillæg på 100 %.
3. Timelønnen beregnes som den pågældende teknikers samlede månedsløn divideret med maksimalt 160,33.
4. Overarbejdsbetaling ydes kun, når der er tale om beordret overarbejde. Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før.
5. Såfremt aftale om afspadsring træffes, afspadsres hver overarbejdstime med én time, og tillægget for overarbejdet udbetales. Det kan dog aftales, at også tillægget afspadsres.
6. Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde, ydes der ikke overarbejdsbetaling for dette.

Ved almindeligt forefaldende overarbejde forstås konkret opstået overarbejde af mere tilfældig karakter og begrænset varighed. Der kan således ikke på forhånd fastsættes et bestemt antal timer, og lønnen kan ikke aftales, så den omfatter betaling for alt forekommende overarbejde.

Aftale kan kun indgås efter forudgående forhandling mellem parterne.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til stk. 2, for arbejde udover almindeligt forefaldende overarbejde. Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

§ 11 FUNKTIONÆRLOV

1. Reglerne i Funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne ved voldgift.
2. I tilfælde, hvor en arbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

§ 12 FERIE OG FRIHED

Ferie

1. Den til enhver tid gældende ferielov finder anvendelse på ansættelsesforholdet.
2. Der ydes praktikanter og elever ferie med løn i henhold til Ferielovens § 9.

Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.

Overførsel af ferie

- 3 Teknikere og arbejdsgivere kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Tekniker og arbejdsgiver skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den mellem parterne udarbejdede blanket anvendes.

Overført ferie holdes forud for anden ferie og placeres efter de samme regler, som gælder for lægning af ferie i henhold til ferieloven.

Hvis en tekniker på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan teknikeren og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Hvis en tekniker, der har overført ferie fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie, kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Ovenstående mulighed for at aftale ferieoverførsel gælder ikke for elever.

Ferietillæg som udbetales til teknikere med løn under ferie, kan udbetales før ferien begynder. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke-afholdt ferie.

Uoverensstemmelser opstået på baggrund af nærværende pkt. behandles efter reglerne i Hovedaftalen mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark. Dette gælder dog alene de aftalte fravigelser af ferieloven.

Feriefridage

4. Teknikere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, har ret til 5 feriefridage pr. ferieår.

Feriefridagene placeres efter samme regler som placering af restferie. Feriefridagene kan dog ikke varsles til afholdelse i opsigelsesperioden, når opsigelsen er afgivet af arbejdsgiveren.

Feriefridagene omregnes til timer og afvikles med sædvanlig løn som timer inden for ferieåret.

Hvis feriefridagene ikke er afholdt inden udløbet af ferieåret, udbetaler virksomheden til teknikeren kompensation for de ikke afholdte feriefridage. Kompensationen, der udgør sædvanlig løn, udbetales med næstfølgende lønudbetaling.

5. Der kan – uanset jobskift – ikke afholdes flere end 5 feriefridage pr. ferieår.

Grundlovsdag mv.

6. Grundlovsdag er en hel fridag med løn

Hvor de ansatte teknikere i forvejen har holdt fri med løn grundlovsdag, bibeholdes denne ret, og i stedet forhøjes den særlige opsparing, svarende til værdien af, at grundlovsdag på de øvrige overenskomstområder er blevet en hel fridag med løn.

7. Ansatte der i henhold til lokale ordninger har haft fri med løn juleaftensdag og nytårsaftensdag bevarer denne ret.

§ 13 GRAVIDITET, BARSEL, FORÆLDREORLOV OG BARNSSYGDOM

Graviditet og barsel

1. Der gives frihed med løn i forbindelse med graviditetsundersøgelse.
2. Til kvindelige teknikere med 9 måneders anciennitet, udbetaler arbejdsgiveren løn under fravær på grund af graviditet og barsel/ (graviditets- barselsorlov) fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og i indtil 14 uger efter fødslen.

Anciennitetskravet skal være opfyldt på det skønnede fødselstidspunkt. Ved adoption skal det være opfyldt ved modtagelsen af barnet.

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den ansatte ville have oppebåret i perioden - svarende til sædvanlig timeløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Fædreorlov

3. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

Forældreorlov

4. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 9 uger. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen. Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til sædvanlig timeløn – dog max. kr. 130,00 pr. time.

Med virkning for forældreorlov der påbegyndes efter 1. marts 2011 yder arbejdsgiveren betaling i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen. Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden – svarende til sædvanlig timeløn – dog max. kr. 133,50 pr. time.

De samme regler gælder for adoptanter.

Lokalaftaler, kutymer m.v.

5. Allerede eksisterende overenskomster, lokale aftaler og kutymer af enhver art, hvorved Kooperationen har forpligtet sig til at udbetale løn under barsel/adoption, bortfalder ved overenskomstens indgåelse, medmindre disse ordninger stiller den ansatte bedre.

Barns første sygedag

6. Teknikere med mindst ½ års anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af teknikerens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og kan højst omfatte barnets/børnenes første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation - f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Børns hospitalsindlæggelse

7. Til teknikere og elever indrømmes der frihed med løn, når det er nødvendigt, at teknikeren indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Det er en forudsætning, at sådanne teknikere har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Teknikeren skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 14 KONTRAKT

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved kontrakt eller ansættelsesbrev. Det anbefales, at den af organisationerne godkendte ansættelseskontrakt anvendes. Parterne har ved protokollat vedrørende oplysninger om ansættelsesforholdet implementeret EU-direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens oplysningspligt til arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Kooperationen og Teknisk Landsforbund er enig om følgende aftale, der opfylder EU-direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens oplysningspligt til arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

1. Oplysninger om ansættelsesforholdet

Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal arbejdstageren skriftligt gives oplysninger om vilkårene for ansættelsen.

Oplysningerne skal indeholde mindst samme oplysninger, som er fremhævet i det som bilag vedhæftede ansættelsesbevis.

Oplysningerne skal udleveres til teknikeren senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse.

Parterne anbefaler, at det i fællesskab udarbejdede ansættelsesbevis anvendes (kan findes på www.tl.dk og www.kooperationen.dk).

2. Rejse og arbejde i udlandet

Når teknikere udsendes til arbejde i udlandet, skal der forud for rejsens påbegyndelse gives teknikeren oplysninger om arbejdstid, løn og arbejdsvilkår, befordring (ved befordring forstås ud- og hjemtransport samt eventuel lokaltransport), den valuta hvori lønnen udbetales, eventuelle tillæg i form af kontanter eller naturalier under opholdet, herunder kost og logi, varigheden af det arbejde der skal udføres i udlandet, eventuelle forsikringer der er tegnet for teknikeren, hvorvidt der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen samt vilkår ved eventuel efterfølgende fortsættelse af ansættelsen i Danmark.

3. Ændringer i ansættelsesforholdet

Såfremt der sker ændringer af de i ansættelsesbeviset fremhævede forhold, skal der, hurtigst muligt og senest 1 måned efter ændringen er trådt i kraft, skriftligt gives teknikeren oplysninger herom - dog ikke hvis der er tale om ændringer i de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som vedrører ansættelsesforholdet.

4. Manglende overholdelse af oplysningspligten

Såfremt teknikeren ikke har modtaget oplysninger om ansættelsesforholdet jf. afsnit 1, 2 og 3 i forbindelse med udløbet af de anførte tidsfrister, kan spørgsmålet behandles efter regler for behandling af uoverensstemmelser.

Er de ovennævnte oplysninger udleveret til teknikeren senest 15 dage efter, at berettiget krav herom er rejst over for arbejdsgiveren, kan bod ikke pålægges arbejdsgiveren, medmindre der foreligger systematisk brud på aftalen om arbejdsgiverens oplysningspligt.

6. Overgangsbestemmelser

Hvis en tekniker, der er ansat før 1. juli 1993, måtte ønske oplysninger om ansættelsesforholdet, jf. afsnit 1 og 2, og medarbejderen pr. 1. juli 1993 eller senere fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen meddele teknikeren de ønskede oplysninger.

§ 15 AFSKEDIGELSE

Reglerne i Funktionærloven og Hovedaftalen mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark er gældende.

§ 16 VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

1. I virksomheder, hvor der beskæftiges over 4 teknikere under overenskomstens område, kan der vælges en tillidsrepræsentant. Kommer antallet af teknikere ned på 4 eller derunder, bortfalder stillingen som tillidsrepræsentant, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen som tillidsrepræsentant. I virksomheder med 4 teknikere eller derunder kan parterne aftale, at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.
2. Hvor der er tale om geografisk adskilte filialer/afdelinger, kan der dog vælges en tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget, såfremt de under stk. 1 og 3 nævnte betingelser er opfyldt.
3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige teknikere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed. En praktikant kan ikke vælges som tillidsrepræsentant. Hvor sådanne teknikere ikke findes i et antal af over 4, suppleres der op til dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet længst i virksomheden.
4. Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Teknisk Landsforbund og meddelt Kooperationen.
5. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

6. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling, jf. overenskomstens § 18.
7. Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt han opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.
8. Såfremt 1 eller flere faggrupper under LO har valgt tillidsrepræsentant, kan teknikerne, såfremt det ikke er muligt at få valgt tillidsrepræsentant, i stedet lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter eller indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant. Dette kræver enighed mellem faggrupperne.

§ 17 TILLIDSREPRÆSENTANTENS OPGAVE

1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået strids spørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.
2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de teknikere, pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når tillidsrepræsentanten efter en stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra teknikerne.

Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for teknikerne forhandlet med virksomhedens ledelse. Virksomheden stiller i den forbindelse relevante oplysninger til rådighed for tillidsrepræsentanten.

Såfremt en tekniker begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår.

3. Det anbefales, at en virksomhed ved forestående ansættelser og afskedigelser af teknikere omfattet af denne overenskomst, forud for ansættelsen/afskedigelsen orienterer tillidsrepræsentanten herom.

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne om afskedigelse i Samarbejdsaftalen mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

4. Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens teknikeres personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig direkte afgørelse i foreliggende tilfælde.
5. Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde. Når

tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal det ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

6. Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
7. Organisationerne er enige om, at nyvalgte tillidsrepræsentanter under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den nødvendige frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.
8. Klubbestyrelsens medlemmer bør i lighed med tillidsrepræsentanten have frihed til at deltage i tilsvarende kurser.
9. Virksomheden stiller lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed, og på et for alle teknikere tilgængeligt sted i virksomheden, er det klubbens ret at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmerne.
10. Tillidsrepræsentanten skal til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet, på virksomheden.

§ 18 AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANT

1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en tekniker fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældende stilling forringes.
2. Hvis en virksomhed finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 15, skal virksomheden rette henvendelse til Kooperationen, der herefter skal rejse spørgsmålet i henholdt til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke tilfælde, hvor virksomheden foretager en berettiget bortvisning.

3. Agtes en tillidsrepræsentant forflyttet, således at hvervet ikke længere kan varetages, gælder samme retsstilling som ved afskedigelse, jf. stk. 2.
4. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren

ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig 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.

5. Spørgsmålet om berettigelsen af tillidsrepræsentantens afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende erstatning, samt eventuel genansættelse, behandles i henhold til Hovedaftalen mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

§ 19 SAMARBEJDE, TRYGHEDSBESTEMMELSER OG REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER

Der henvises til Samarbejdsaftalen og Hovedaftalen mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.

§ 20 SAMARBEJDE OG UDDANNELSE

1. Teknisk Landsforbund og Kooperationen etablerer en samarbejds- og uddannelsesfond jf. protokollat optrykt på side 18.
2. Med virkning fra 1. oktober 2007 opkræves et bidrag på 20 øre pr. arbejdstime for de teknikere, som er omfattet af overenskomsten.

§ 21 KOMPETENCEUDVIKLING

1. Teknikerne har ret og pligt til kompetenceudvikling afpasset efter forholdene i den enkelte virksomhed for herigennem at styrke konkurrenceevnen samt virksomhederne og teknikernes udviklingsmuligheder.

Kompetenceudvikling aftales mellem virksomhed og tekniker og kan omfatte intern/ekstern efter- og videreuddannelse, samt læring-på-jobbet, jobudvikling m.v.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har teknikerne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i 14-dages intern/ekstern uddannelse pr. år, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov.

Udgifterne ved deltagelse i efter- og videreuddannelse udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

2. Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens teknikere. Uddannelsesplanlægningen bør omfatte udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan for den enkelte tekniker, jf. stk. 1, efter retningslinier drøftet mellem ledelse og teknikere i regi af samarbejdsudvalget eller et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg med repræsentation af teknikere.

Uddannelsesplanlægning kan, hvor organer i henhold til ovenstående ikke er etableret, foregå som et samarbejde mellem den enkelte tekniker og virksomheden.

3. Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle de faglige kvalifikationer i takt med den teknologiske udvikling. Det er såvel den enkelte teknikers personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til, at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen. Nærmere regler for deltagelsen i almen jobrelevant kvalificering kan aftales lokalt.
4. Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg, kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte tekniker.
5. Teknikere, der har været ansat i en virksomhed i mindst 3 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre forhold beroende på virksomheden, er berettiget til at deltage i et relevant kursus. Kursets varighed kan højst udgøre 2 uger og udgifterne ved kursusdeltagelse og eventuelt løntab i kursusperioden dækkes af arbejdsgiveren i det omfang udgifterne ikke kan dækkes af det offentlige eller fra anden side. Hvis kursusdeltagelsen ikke kan finde sted i opsigelsesperioden, er den pågældende tekniker på tilsvarende vilkår berettiget til kursusdeltagelse indenfor 3 måneder efter fratrædelse, hvis den pågældende fortsat er arbejdssøgende. Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor teknikere, der ved fratrædelsen er berettiget til efterløn, pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.
6. For ansatte der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12 måneder, og som afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, følges bestemmelserne i Samarbejdsaftalen mellem Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark.
7. Hvis en af organisationerne skønner, at ovennævnte uddannelsesbestemmelser ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for drøftelse mellem organisationerne.

§ 22 UDVIKLINGSFOND

1. For at fremme mulighederne for at virksomheder og teknikere sørger for en løbende kompetenceudvikling, jf. § 20 og protokollat på side 17, etablerer Teknisk Landsforbund og Kooperationen en kompetenceudviklingsfond for teknikere inden for Teknisk Landsforbunds område.

2. Virksomhederne indbetaler årligt kr. 520,00 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Der opkræves ikke bidrag for elever.
3. Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag.

Teknisk Landsforbund og Kooperationen tilslutter sig et administrationselskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med øvrige udviklingsfonde på Kooperationens område.

4. Hvis Teknisk Landsforbund eller Kooperationen skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmål gøres til genstand for drøftelse i bestyrelsen. Konkrete uoverensstemmelser kan fagretligt behandles, men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

§ 23 PENSION

1. Teknikere omfattet af overenskomsten er samtidig omfattet af den pensionsordning, som Kooperationen har aftalt med BAT-kartellet.

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiveren	Teknikeren	I alt
Pr. 1. juli 2008:	8,0 %	4,0 %	12,0 %

Forhøjet pensionsbidrag under barselorlov

2. Under de 14 ugers barsel/adoptionssorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til teknikere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør pr. måned:

	01.07.2009
Arbejdsgiverbidrag:	890,00
Arbejdstagerbidrag:	445,00
Samlet bidrag:	1.335,00

For deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft den 1. juli 2007, og har virkning for barselorlov, der påbegyndes denne dato eller senere.

§ 24 UDDANNELSESFOND

Uddannelsesfondsbidraget følger de til enhver tid gældende beløbsstørrelser, som er aftalt mellem Landsorganisationen i Danmark og Kooperationen.

Beløbet indbetales samlet ved kalenderårets afslutning.

§ 25 TIDLIGERE LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR

Ingen nuværende lønninger eller andre goder må forringes som følge af denne overenskomst.

§ 26 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2010.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2012.

København, den 8. december 2010.

Kooperationen:
Susanne Westhausen

For Teknisk Landsforbund:
Gita Grüning/ Karen Poulsen

Protokollat vedrørende elever

Der ydes elever transportgodtgørelse under skoleophold efter reglerne fastsat i henhold til lov om arbejdsgiverens elevrefusion.

Virksomheden refunderer eleven for undervisningsmateriale og afgifter til kopiering for det samlede uddannelsesforløb. Hvor en elev beordres til skoleophold i henhold til lov om erhvervsuddannelser omkring frit skolevalg, skal de udgifter, dette måtte medføre for eleven, afholdes af virksomheden.

Protokollat vedrørende opsigelse

Parterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontraopsigelse med kort varsel fra teknikere i opsagt stilling i situationer, hvor dette sker, for at teknikeren kan tiltræde ny stilling.

Protokollat vedrørende forsøgsordninger

Hvis overenskomstparterne er enige herom, kan der – under forudsætning af lokal enighed – åbnes mulighed for, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser. Dette giver mulighed for at afprøve muligheder, som den øjeblikkelige overenskomsttekst ikke tager højde for.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

Protokollat vedrørende organisationsarbejde

Parterne er enige om, at Kooperationen over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af Teknisk Landsforbunds hovedbestyrelse og forbundsudvalg får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Teknisk Landsforbund giver Kooperationen meddelelse om foretagne valg.

Protokollat om samarbejde og uddannelse

Et godt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne i virksomheden er en væsentlig forudsætning for udvikling af virksomhedens produktivitet og konkurrencekraft og medarbejdernes trivsels- og udviklingsmuligheder.

Den danske model bygger både på et professionelt og konstruktivt samarbejde mellem overenskomstparterne, og på et velfungerende lokalt samarbejde mellem virksomhedsledere,

tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Grundlaget for succes er ofte den decentrale aftalefastlæggelse og en samarbejdsproces i gensidig respekt og tillid.

Teknisk Landsforbund og Kooperationen er derfor enige om at der med virkning fra 1. oktober 2007 etableres en samarbejds- og uddannelsesfond.

Der er ligeledes enighed om, at der fra denne dato opkræves et bidrag på 20 øre pr. arbejdstime for de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, til finansiering af nedenstående aktiviteter. Bidraget opkræves sammen med bidraget til den af parterne etablerede udviklingsfond.

Parterne er enige om, at fondens midler skal anvendes til styrkelse af det lokale faglige samarbejde, herunder f.eks. til kurser, til projekter, til styrkelse/valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentantfunktionen samt til styrkelse af såvel det fysiske som psykiske arbejdsmiljøarbejde.

Fondens midler kan endvidere anvendes til et samarbejde om bl.a. etablering af fælles virksomhedsbesøg med det formål at rådgive og vejlede parterne på de enkelte arbejdspladser om samarbejde, sikkerhed og sundhed og eventuel iværksættelse af forsøg til styrkelse af det gensidige samarbejde.

Der nedsættes en bestyrelse bestående af repræsentanter fra organisationerne, som skal tage stilling til ansøgninger omfattet af nærværende protokollats formål.

Såvel organisationerne som lokale parter kan ansøge fonden om tilskud til aktiviteter.

Forhandlinger om etablering og drift af fonden skal være tilendebragt senest 1. oktober 2007.

Protokollat om udviklingsfond

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 opfodres derfor til at foretage en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

For at fremme mulighederne for at leve op til disse forpligtelser etableres en Kompetenceudviklingsfond for medarbejdere indenfor overenskomstens område.

Formål

Udviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes udviklingsmuligheder i en teknologisk verden. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke beskæftigelsesmulighederne.

Dette kan eksempelvis sikres gennem støtte til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Udviklingsfonden mellem Kooperationen og Teknisk Landsforbund

Overenskomstparterne etablerer et sameje som administrerer fondens bidrag. De nærmere retningslinier herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1. oktober 2007.

Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse. Medmindre andet aftales, gælder følgende for bestyrelsens virke, at posten som formand for Fondsbestyrelsen besættes på skift 2 år ad gangen med en repræsentant for henholdsvis arbejdstager- og arbejdsgiversiden. På tilsvarende vis besættes næstformandsposten. Arbejdstagersiden besætter formandsposten i den første 2-årige periode og arbejdsgiversiden besætter næstformandsposten i samme periode.

Fondens bestyrelse træffer beslutning om ansøgningsprocedurer samt hvilke kurser, der kan ydes tilskud til.

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

- Medarbejdernes selvvalgte uddannelse, som er relevant for branchen – idet branchen defineres i bred forstand. Der kan ydes tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer og evt. transportudgifter mv.) og tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen. Løntilskud inkl. offentlig løntabsgodtgørelse, kan højst udgøre 85 % af den enkelte medarbejders sædvanlige tidløn.
- Virksomhedernes udgifter til uddannelse af medarbejdere omfattet af overenskomsten, når dette følger af en uddannelses- og kompetenceplanlægning.

Fondens bestyrelse fastlægger støttens omfang og fordeling mellem selvvalgt uddannelse og planlagt virksomhedsuddannelse.

Parterne er enige om, at Fonden etableres og administreres i samarbejde med øvrige udviklingsfonde på Kooperationens område.

Indbetaling til fonden

Med virkning fra 1. april 2008 indbetaler virksomhederne årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,- pr. medarbejder. Der opkræves ikke bidrag for elever. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Parterne er enige om, at etablere eller tilslutte sig et administrationsselskab, som administrerer de indbetalte bidrag i lighed med øvrige udviklingsfonde på Kooperationens område.

Grundbetingelser for ordningen

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale og parterne aftaler fremtidig anvendelse.

Såfremt en af organisationerne skønner, at bestemmelserne i protokollatet ikke virker efter deres hensigt, kan spørgsmålet gøres til genstand for en drøftelse i bestyrelsen.

Konkrete uoverensstemmelser kan gøres til genstand for fagretlig behandling, (men kan dog ikke videreføres til faglig voldgift).

Protokollat vedrørende lokale aftaler og kutymer

Lokale aftaler og kutymer fortsætter efter hidtidige regler uændret, med mindre de strider mod principperne i den forhandlede overenskomst.

Protokollat vedrørende Hovedaftale

I perioden indtil ny Hovedaftale er indgået, videreføres de i Hovedaftalen af 1. april 1984 mellem det Kooperative Fællesforbund og LO med senere ændringer fra 1992 og 1993 med tilhørende protokollater beskrevne regler uændret, dog således at § 5 anses for ophævet.

Protokollat om implementering af ligelønsloven mv.

Implementering af ligelønsloven

Overenskomstparterne er enige om at implementere ligelønsloven i overenskomsterne.

Parterne er på den baggrund blevet enige om følgende protokollattekst:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

§6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til

ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

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

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

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

København, den 8. december 2010

For Kooperationen:

Susanne Westhausen

For Teknisk Landsforbund:

Gita Grüning/ Karen Poulsen