

# Arbejdspladsklubben Teknik- og Servicemedarbejderklubben

Nr. 1260 af 1. oktober 2011

FOA - Fag og Arbejde

Arbejdspladsklubben Teknik- og Servicemedarbejderklubben

## § 1 - Overenskomstens område

### Stk. 1:

Overenskomsten omfatter alle ansatte, som er beskæftiget inden for områderne post, lager arkiv, trykkeri, maskincentral m.v., undtagen lederen.

## § 2 - Arbejdstid

### Stk. 1

Den ugentlige arbejdstid udgør 36 1/2 time inkl. 1/2 times daglig frokost.

#### Bemærkning:

(OK11) Der er ikke med ændringerne i arbejdstidsbestemmelsen tiltænkt en ændring i den praksis, der allerede findes (OK11)

### Stk. 2:

Arbejdstiden lægges normalt inden for tidsrummet 06.00-17.30. Der henvises til det aftalte regelsæt for flekstid, der er vedhæftet overenskomsten.

### Stk. 3:

Ved arrangementer og belastninger i området kan der varsles forskudt normalarbejdstid frem til kl. 18.00.

Forskudt arbejdstid skal varsles senest dagen før.

#### Bemærkning:

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst skal registrere komme og gå tider i FOAtid på sædvanlig vis

## § 3 - Deltid

### Stk. 1:

Der er mulighed for ansættelse på deltid iht. KTO-rammeaftale om deltid, og den fælles deltidsaftale mellem FOA og klubberne.

### Stk. 2

Ved beregning af løn for deltidsansatte benyttes timefaktor 147,33 (gennemsnitligt antal effektive arbejdstimer pr. måned for fuldtidsansat).

## § 4 - Prøvetid

### Stk. 1:

De første 3 måneder af ansættelsen er prøvetid. I øvrigt opsigelsesvarsler jf. [funktionærloven](#).

## § 5 - Lønforhold

### § 5 A /Generelt

#### Stk. 1:

Der tages udgangspunkt i de til enhver tid gældende løntrin (inkl. områdetillæg) i den kommunale sektor.

#### Stk. 2:

Lønnen udbetales månedsvis bagud, senest den 25. i måneden, med mindre andet er aftalt.

#### Stk. 3:

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst er omfattet af Ny Løn. Lønnen består af grundløn, funktions- og kvalifikationsløn, jf. Aftale om overgang til Ny Løn.

#### (OK11) Nyt stk. 4

Fra 1. januar 2012 udmøntes et månedligt tillæg på kr. 101,56 (netto) til medarbejdere omfattet af denne overenskomst. Beløbet reguleres efter gældende aftaler på KTO området i overenskomstperioden (OK11)

#### Stk. 5:

Tillidsrepræsentanter og andre ansatte med tillidshverv i FOA skal have samme adgang til funktions- og kvalifikationsløn, som hvis de havde

fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlige job.

**Stk. 6:**

Elever er ikke omfattet af Ny Løn.

## § 6 B / Grundløn og garantilønstillæg

**Stk. 1 - Grundløn:**

Grundlønnen er løntrin 20.

Grundlønnen er pensionsgivende og svarer til løntrin (inkl. områdetillæg) iht. KTO-aftalen

**Stk. 2 - Garantilønstillæg**

Der ydes garanti for, at lønnen udgør mindst løntrin 22 efter 4 års ansættelse.

## § 6 C / Funktions- og kvalifikationsløn

**Stk. 1:**

Funktions- og kvalifikationsløn gives som pensionsgivende løntrin eller tillæg med mindre andet aftales, i h.t. Aftale om overgang til Ny Løn.

**Stk. 2:**

Funktionstillæg realitetsforhandles forud, før funktionen påbegyndes. Herudover forhandles der ved nyansættelser og væsentligt ændrede funktioner.

**Bemærkning:**

For uddybning af kriterier for funktions- og kvalifikationsløn, se bemærkninger om løndelene i Aftale om overgang til Ny Løn.

## § 6 D / Løngaranti (gennemsnitsløngaranti)

**Stk. 1:**

Der ydes i indeværende overenskomstperiode en gennemsnitsløngaranti iht. KTO-aftalen.

Ved opgørelse af gennemsnitslønnen fratrækkes værdien af personlige ordninger.

## § 6 E / Forhandlingsprocedure

**Stk. 1:**

Der forhandles funktions- og kvalifikationsløn mellem ledelsen og repræsentanter fra klubben, eller dem parterne har delegeret kompetencen til.

Der kan normalt forhandles funktions- og kvalifikationsløn i overensstemmelse med aftalerne i KTO forliget. (OK11) For overenskomstperioden er der ikke forlods afsat lønmidler til lokalløn(OK11).

Her udover forhandles der ved nyansættelser, stillingsskift og væsentligt ændrede funktioner eller uddannelse.

Der kan forhandles forhåndsaftaler ved forhandling om overenskomstfornyelse.

Der skal være dokumentation for, hvad der opnås enighed om ved forhandlingerne.

Såfremt der parterne i mellem opstår uenighed om fortolkning af eller brud på aftaler indgået i henhold til denne bestemmelse skal disse søges bilagt ved forhandling mellem parterne.

**Stk. 2: Ved manglende enighed er aftalt følgende:**

Parterne udpeger som udgangspunkt en opmand i fællesskab. Kan der ikke opnås enighed, anmodes Arbejdsretten om at udpege en opmand.

Parterne betaler hver egne omkostninger samt halvdelen af udgiften til opmandshonorar.

Opmandsbestemmelsen kan tages i anvendelse, hvor parterne ikke kan opnå enighed ved lønindplacering i følgende situationer:

- Ved nyansættelser
- Ved skal-tillæg iht. overenskomsten, hvor der er sat fast pris på tillægget
- Ved væsentlige stillingsændringer, hvor ændringerne er så væsentlige, at de har karakter af nyansættelser

**Stk. 3 - Tillæg for arbejde på forskudt tid:**

For tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 betales et tillæg svarende til KTO-reglerne herom, ligesom satserne reguleres i henhold hertil.

Afregning af betalingssatserne foretages pr. 1/2 time. Tillægget er ikke pensionsgivende.

Tillægget kan omregnes til et årligt ulempetillæg.

## § 6 - Elever

**Stk. 1:**

Elever aflønnes efter de for kommunalt ansatte elever til enhver tid gældende vilkår.

**Stk. 2:**

Elever er ikke omfattet af Ny Løn.

**Stk. 3:**

Elever sikres tre måneders beskæftigelse efter endt elevtid.

## § 7 - Udetillæg

### Stk. 1:

Som kompensation for ulemper ved overnatning og/eller øget transporttid i relation til den normale daglige transporttid mellem hjem og arbejdsplads, ydes et tillæg svarende til 21/2 time.

### Stk. 2:

Den eventuelt øgede transporttid kan lægges i arbejdstiden, således at medarbejderens samlede arbejds- og transporttid svarer til arbejde på det normale arbejdssted. I sådanne tilfælde udbetales der ikke udetillæg.

### Stk. 3:

Tillægget kan udbetales eller afspadseres med 21/2 time.

### Stk. 4:

Tillægget ved arbejde uden for Region Hovedstaden, Frederiksberg og Københavns kommuner, og udenfor normal arbejdstid.

### Bemærkning:

Udetillæg udbetales kun i forbindelse med arbejde, som anført i § 'en. Og tillægget udbetales kun, når der er tale om en ulempe, idet det forudsættes, at øget rejsetid overstiger den tid, det tager at rejse på arbejdet til dagligt tjenestested. Der udbetales ikke udetillæg til fx kursusdeltagelse. Her henvises til de praktiske oplysninger på FOAnet Kursusportalen.

## § 8 - Kongresser, årsmøder, konferencer o.l.

### Stk. 1:

Som kompensation for eventuel merarbejdstid og rejsetid ved deltagelse som arbejdende medarbejder ved kongresser, årsmøder, konferencer o.l., der løber over flere dage, udbetales til fuld og endelig afregning kr. 400 pr. dag. Herudover er de i FOA almindelige diætregler gældende.

## § 9 - Vagtordning i maskincentralen

### Stk. 1:

Medarbejdere som indgår i en vagtordning. Vagter tilrettelægges i samarbejde med konsulenten i Maskincentralen.

En weekend vagt går fra fredag kl. 17.00 til mandag kl. 7.00, og betales pr. 1. april med kr. 353,86. (Reguleres årligt jf. KTO tillæg, grundbeløb pr. 31. marts 2000 på kr. 4000 pr. år).

Sammenhængende helligdage udløser almindeligt weekend vagtillæg pr. 1. april med kr. 353,86. (Reguleres årligt jf. KTO tillæg, grundbeløb pr. 31. marts 2000 på kr. 4000 pr. år). Enkeltstående helligdagsdøgn udløser kr. 140,00.

På hverdage går vagten fra kl. 18.00 til kl. 7.00 mandag til torsdag og betales med kr. 70,00 pr. dag.

Beløbene reguleres automatisk svarende til de særlige tillæg i det kommunale lønsystem.

Under en vagt skal den pågældende kunne være på Staunings Plads inden for en time.

Vedkommende skal under hele vagten kunne tilkaldes på mobiltelefon.

Opstår der problemer, der ikke kan løses fra hjemmet via PC eller telefon, træder de almindelige regler om betaling for overarbejde i kraft.

### Stk. 2:

Mellem FOA og Teknik og Servicemedarbejderklubben på Staunings Plads er følgende aftalt for medarbejdere omfattet af denne overenskomst, som indgår i den fast lukke vagt.

- Hver vagt honoreres med kr. 500,-. Tillægget er pensionsgivende.
- Lukkevagten registreres i FOAtid (der er oprettet rubrik).
- Der udbetales ikke overarbejde for lukkevagter.
- Der optjenes ikke afspadsering for lukkevagter.
- Det daglige arbejde i området berøres ikke timemæssigt (med færre timer) af lukkevagterne.

## § 10 - Særlige fridage

### Stk. 1:

1. maj, grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag og valgdage ved folketings-, Regions-, kommune- og EU-valg samt ved folkeafstemninger er fridage.

### Stk. 2:

Ved borgerligt ombud ydes frihed med løn svarende til de til enhver tid gældende bestemmelser for kommunalt ansatte tjenestemænd.

### Stk. 3:

Ved deltagelse i kurser på en overenskomstmæssig fridag gives kompensationsfrihed, for medgået tid max. en arbejdsdag pr. kursusdag.

## § 11 - Ekstrahjælp

### Stk. 1:

Ekstrahjælp aflønnes med timeløn, der beregnes som årslønnen delt med timenormen pr. år, på stillingens grundløn tillagt eventuelle tillæg. Ved beregning af løn benyttes timefaktor 147,33 (gennemsnitligt antal effektive arbejdstimer pr. måned for fuldtidsansat).

**Stk. 2:**

Timelønnede overgår til aflønning med månedsløn senest fra den første i måneden efter tre måneders beskæftigelse.

**Stk. 3:**

Til timelønnede ydes der på søgnehellidage og på de i § 10, stk. 1 nævnte fridage løn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget den pågældende dag, såfremt vedkommende er ansat både før og efter søgnehellidagen/fridagen.

## § 12 - Diæter

**Stk. 1:**

Der ydes diæter og dækning af rejseudgifter efter de i FOA og FOA's a-kasse til enhver tid gældende regler.

## § 13 - Pension

**Stk. 1:**

FOA indbetaler 14 % af den pensionsgivende løn til pensionsordning i henhold til den til enhver tid gældende pensionsaftale, indgået ml. FOA og en pensionsleverandør.

**Stk. 2:**

Pensionen indbetales fra ansættelsestidspunktet.

**Stk. 3:**

Ved vikariater med en varighed på 1 måned og derunder indbetales der ikke pension. Forlænges vikariatet ud over en måned indbetales pension med tilbagevirkende kraft.

**Stk. 4:**

Pensionsordningen opretholdes ved tjenestefrihed i h.t. overenskomstens § 20, stk. 4.

**Stk. 5:**

Betalt merarbejde for deltidsansatte er pensionsgivende.

**Stk. 6:**

Der indbetales pension til medarbejdere, der vælger barsels- og børnepasnings- og forældreorlov på dagpenge iht. KTO's aftale om fravær af familiemæssige årsager.

**Bemærkning:**

Der indbetales fuld pension i den ulønnede del af dagpengeperioden i op til 20 uger

## § 14 - Mer og overarbejde

**Stk. 1:**

Mer og overarbejde bør så vidt muligt undgås!

**Stk. 2:**

For merarbejde ydes normal timebetaling.

**Stk. 3:**

Al overarbejde betales med 100 %. Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

**Stk. 4:**

Overarbejde på hverdage kan kun forekomme uden for normalarbejdstiden. Ved overarbejde på lørdage samt på søn og helligdage betales for mindst 3 timer.

**Stk. 5:**

Overarbejde skal varsles senest dagen før. Ved varsling samme dag udbetales et tillæg svarende til 1 times løn.

**Stk. 6:**

Vedkommende medarbejder kan vælge, om det udførte mer og overarbejde samt overarbejdstillæg skal udbetales eller afspadseres. Betalingsformen aftales inden mereller overarbejdet udføres.

**Stk. 7:**

Deltidsansattes merarbejde op til den ugentlige fuldtids arbejdsnorm honoreres med almindelig timeløn/afspadsring time for time. Overarbejde ud over den ugentlige fuldtids arbejdstids normen honoreres efter overarbejdsbestemmelserne.

## § 15 - Opsigelse

**Stk. 1:**

Ved opsigelse finder de i Funktionærloven §§ 2 og 2 A gældende regler anvendelse.

**Stk. 2:**

En medarbejder skal senest fratæde ved udgangen af den måned, hvor vedkommende fylder 70 år

**Stk. 3:**

Ved uansøgt opsigelse fremsendes meddelelse om opsigelsen og begrundelsen herfor til FOA faglig afdeling: FOA 1.

## § 16 - Ferie

### Stk. 1:

Ansatte er berettiget til ferie og feriegodtgørelse i overensstemmelse med KTO's ferieaftale.

Der optjenes i alt 6 ugers ferie.

### Stk. 2:

Ferie optjenes og afvikles i hele og halve dage med udgangspunkt i en 5 dages arbejdsuge.

### (OK11) Stk. 3:

Der beregnes 3 % i særlig feriegodtgørelse (ferietillæg).

### (OK11) Nyt stk. 4

Ved fratrædelse overføres ét procentpoint af det i stk. 3 nævnte særlige ferietillæg til Feriekonto sammen med den øvrige afregning til Feriekonto (OK11)

### Stk. 5:

I h.t. ferieaftalen er der mulighed for, at medarbejderen - efter konkret aftale med sin leder - kan overføre optjent ferie udover 4 uger til følgende ferieår.

En sådan aftale kan omfatte såvel et som flere på hinanden følgende ferieår.

Aftalen åbner også mulighed for, at medarbejderen kan få ferie ud over 4 uger udbetalt.

### Stk. 6:

Der gives erstatningsferie, såfremt der forekommer lægedokumenteret sygdom i forbindelse med afholdelse af ferie.

### Stk. 7: Nyt stk.

Fra optjeningsårets begyndelse kan medarbejderen kræve feriegodtgørelse med 12,45 % af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse .

## § 17 - FOA uge

### Stk. 1:

Til alle ansatte ydes der årligt 1 uges betalt frihed. Denne uge optjenes med 0,42 dag pr. måned efter principperne i [ferieloven](#). (5 dages uge).

### Stk. 2:

FOAugen er altid den først afviklede ferieuge. FOAugen kan ikke udbetales eller overføres. Er FOA ugen ikke afholdt, anses den som tabt.

### (OK11) Nyt stk. 3:

Er det på grund af barsels og forældreorlov ikke muligt at afholde FOA dage/uge, aftales der erstatningsfrihed for de tabte dage (OK11)

## § 18 - Fritvalgsordning

### Stk. 1:

(OK11) Der udmøntes et månedligt tillæg på en lønandel på 2,62 % på tilvalg af et lønelement, jf. Aftale om Fritvalgsordning (OK11).

### Bemærkning:

(OK11) Fritvalgsordningen er en lønpulje i overenskomstresultatet, hvor medarbejderen selv kan bestemme om pengene skal anvendes til, fx mere i løn, ekstra pensionsindbetaling og bonusopsparing. Mulighederne fremgår af fritvalgsaftalen vedhæftet overenskomsten. (OK11)

## § 19 - Sygdom

### Stk. 1:

Der oppebæres normal løn under sygdom.

### Stk. 2:

Ved fravær på grund af sygdom ud over 14 dages varighed, kan der forlanges lægelig dokumentation.

## § 20 - Særlig frihed

### Stk. 1:

Der ydes betalt frihed på barns 1. og 2. hele sygedag. Ved tilkald på arbejdet, regnes den efterfølgende dag som 1. sygedag.

### Stk. 2:

Der gives betalt frihed til barns læge- og tandlægebesøg.

### Stk. 3:

Der ydes betalt frihed til undersøgelse/behandling hos læge, tandlæge, specialist, herunder kiropraktor, lægeordineret fysioterapi samt til ambulant hospitalsbehandling, som følge af henvisning fra læge, samt svangerskabsundersøgelser.

### Bemærkning:

Det forudsættes som udgangspunkt, at behandlingstiden lægges i yderkanterne af arbejdstiden, ligesom det forudsættes at behandlingsstedet ligger inden for en rimelig afstand fra bopæl eller arbejdssted.

### Stk. 4:

KTO aftalen om fravær af familiemæssige årsager - kapitel 9 - finder anvendelse. Aftalen giver ret til tjenestefrihed, når betingelserne iht. Barsellovens § 26 og Lov om social service § 42 og 119 er opfyldt.

Opretholdelse af pensionsordning og ret til opfyldning til sædvanlig løn under tjenestefrihed, fremgår af protokollatet om social og seniorordninger i FOA.

## § 21 - Barsel m.v.

### Stk. 1:

Den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og Kommunernes Landsforening om kommunalt ansattes adgang til fravær fra tjenesten i forbindelse med graviditet, barsel og adoption finder anvendelse (Aftalen om fravær af familiemæssige årsager).

#### Bemærkning:

Øremærkning af en andel af den samlede barsels eller adoptionslov til mænd. Faderen sikres 6 uger med mulighed for 12 uger.

### Stk. 2:

Er retten til 8 ugers frihed før fødslen ikke udnyttet fuldt ud, kan de resterende dage overføres til efter fødslen.

#### Bemærkning:

FOA søger refusion for de overførte uger

### Stk. 3:

Er kvinden sygemeldt pga. graviditeten i perioden inden fødslen, påbegyndes barselsorlov 8 uger før forventet fødsel.

## § 22 - Omsorgsdage

### Stk. 1:

En ansat har ret til fravær fra arbejdet 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det år, hvor barnet fylder 7 år, i henhold til KTO-aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Dog kan omsorgsdage overføres fra det kalenderår, hvor barnet er født til det efterfølgende år.

## § 23 - Sociale kapitler og seniorordning

### Stk. 1:

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst er omfattet af senioraftale, jf. Protokollat om sociale ordninger og seniorordninger i FOA.

### Stk. 2:

Der kan - fra det fyldte 55. år, efter minimum fem års ansættelse og efter ansøgning - bevilges max én fridag om ugen. Den aktuelle månedsløn reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden, dog ydes der 50 % lønkomensation og 100 % pensionskomensation.

### Stk. 3:

Falder en overenskomstmæssig fridag på den ugentlige fridag, skal timerne/ dagen afvikles i samme kalendermåned/lønperiode.

### Stk. 4:

Medarbejdere omfattet af denne overenskomst er omfattet af abonnement i Falck Healthcare.

## § 24 - Behandlinger

(OK11) Der er mulighed for 13 behandlinger (OK11) af en halv time pr. medarbejder over et år.

Behandlingen ligger principielt uden for arbejdstiden. En medarbejder, der ikke bruger sine behandlingstider, kan ikke overføre dem til en kollega.

De behandlinger, en medarbejder ikke når at bruge inden årets udløb er tabt. Der kan ikke overføres behandlinger fra det ene år til det andet.

#### Bemærkning:

(OK11) I indeværende overenskomstperiode 2011/2013 tilbydes behandlinger i form af zoneterapi, fysioterapi og massage (OK11)

## § 25 - Kompetenceudvikling

### Stk. 1:

Parterne finder det afgørende, at medarbejderne på den enkelte arbejdsplads får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse.

Etablering af fælles læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceprocesser er midler hertil og er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere

### Stk. 2:

Strategipapiret for kompetenceudvikling finder anvendelse.

## § 26 - Tillidsrepræsentantregler

**Stk. 1:**

Den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og Kommunernes Landsforening om tillidsrepræsentanter finder anvendelse. FOA er kun forpligtet til at betale frihed med løn i h.t. tillidsrepræsentantreglerne.

## § 27 - Arbejdstidsdirektiv

**Stk. 1:**

Ansatte i henhold til nærværende overenskomst er omfattet af EU-arbejdstidsdirektiv.

## § 28 - Retsforhold

**Stk. 1: Faglig Voldgift**

Såfremt der parterne imellem opstår uoverensstemmelser om fortolkning af gældende overenskomst, skal disse søges bilagt ved forhandling mellem parterne.

Kan der ikke ved nævnte forhandling opnås enighed parterne imellem, skal spørgsmålet indbringes for en voldgift, der nedsættes på følgende måde:

De 2 parter udpeger hver 2 voldgiftsmænd, og vælger i forening en opmand, der leder voldgiftsrettens forhandlinger og afsiger kendelse. Opnås der ikke enighed om valget af opmand, skal parterne anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege denne.

**Stk. 2: Regler for afskedigelse**

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan derfor behandles efter nedenstående regler:

Afskediges en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i FOA i mindst et år, har den pågældende ret til at begære oplysning om grunden til afskedigelsen.

Eventuel uenighed om afskedigelse kan herefter søges bilagt som beskrevet neden for, idet rækkefølgen ikke kan fraviges:

**A: Lokal forhandling:**

Hvis man fra arbejdstagerside hævder, at afskedigelsen er urimelig og ikke sagligt begrundet i medarbejderens eller virksomhedens forhold, kan afskedigelsen inden for en frist af en måned fra meddelt opsigelse kræves lokalt behandlet mellem FOAs ledelse og den lokale tillidsrepræsentant, eller klubbens repræsentant.

Forhandlingen skal finde sted inden for rimelig tid.

**B: Central forhandling:**

Opnås der ikke herved enighed, skal der, hvis den lokale tillidsrepræsentant eller klubbens repræsentant begærer sagen videreført, omgående optages forhandling mellem organisationerne.

**C: Afskedigelsesnævn:**

Lykkes det ikke ved de centrale forhandlinger at opnå enighed, har klageren - d.v.s. Teknik- og Servicemedarbejderklubben - ret til inden for en frist af 15 dage efter afslutning af den centrale forhandling, ret til at begære sagen gjort til genstand for behandling i et afskedigelsesnævn.

Nævnet består af 4 medlemmer, hvoraf hver af parterne vælger 2 medlemmer samt en af voldgiftsrettens medlemmer i forening valgt opmand. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, skal parterne i forening anmode Arbejdsretten om at udnævne denne.

Klageskriftet sendes normalt 10 uger efter begæringen om behandling i et afskedigelsesnævn er fremsendt. Svarskrift afgives herefter normalt inden 10 uger fra modtagelsen af klageskriftet. Herefter indgås aftale mellem parterne om den videre procedure.

Nævnet afsiger en motiveret kendelse. Finder nævnet, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller virksomhedens forhold, kan retten efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og arbejdstageren har lidt eller må antage at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet.

Finder retten at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke kan fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan retten bestemme at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse.

Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettiget afskedigede medarbejder. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

## § 29 ) Varsling og iværksættelse af arbejdsstandsning

**Stk. 1**

Indeværende bestemmelse finder anvendelse i forbindelse med overenskomstfornyelse.

**Bemærkning:**

En arbejdsstandsning kan ikke finde sted i overenskomstens aftalte løbetid, medmindre der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde til at standse arbejdet, eller der er hjemmel hertil i kollektiv overenskomst)

**Stk. 2:**

Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsninger efter nedenstående regler.

**Stk. 3:**

Strejke, lockout, blokade og boykot betragtes som arbejdsstandsninger.

**Stk. 4:**

Beslutning om iværksættelse af arbejdsstandsning tilkendes gives den anden overenskomstpарт ved særligt og anbefalet brev mindst 4 uger inden den iværksættes. Af brevet skal fremgå arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Retshåndhævende konflikt kan dog varsles når som helst til iværksættelse med 7 dages varsel.

**Stk. 5:**

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager arbejdstagerne uden unødigt ophold deres arbejde. Der må ikke fra nogens side finde fortrædigele sted i anledning af arbejdsstandsningen.

## § 30 ) Nødberedskab

**Stk. 1:**

Iværksættes arbejdsstandsning, indgås der i givet fald aftaler, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab.

**Stk. 2:**

Beredskabet sammensættes efter forhandling i den givne situation, og ud fra retningslinjer i referat af møde 19. april 2010 mellem FOAs ledelse og klubberne: 3 i 1, 93, Teknik og Service samt AC klubben.

**Stk. 3:**

Uenighed om nedsættelse af nødberedskab behandles i overensstemmelse med § 28, stk. 1.

## § 31 - Overenskomstens varighed og opsigelse

**Stk. 1:**

Overenskomsten træder i kraft den 1. oktober 2011 og er gældende indtil den - af en af parterne - opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 30. september, dog tidligst 30. september 2013.

København, den 26/9-2012

FOA - Fag og Arbejde

København, den 1/6 12

Teknik- og servicemedarbejderklubben

København, den

FOA Afdeling 1