

Lokalaftale nr. 11.E. om Rammevilkår for kortvarige udstationeringer til udlandet inkl. Færøerne og Grønland

Nedenfor på næste side gengives aktuelt gældende lokalaftale, samt kopier af tidligere versioner af lokalaftalen.

Mht. aktuelt gældende satser benyt dette link: <https://teleoest.dk/index.php?id=3316>

Redigeret 2013
Rammevilkår for kortvarige udstationeringer

Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet har i forbindelse med tilpasning af Landsoverenskomst mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet til Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og Centralorganisationen af industriansatte i Danmark indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale I i sin helhed. Lokalaftalen gælder dog ikke i TeleDanica A/S, Scansatel A/S og Tele Danmark Consult A/S.

Lokalaftalen supplerer Særaftale IV og Funktionæroverenskomsten. Hvis en medarbejder omfattes af denne aftale om, erstattes Funktionæroverenskomstens § 9, stk. 4, 2. pkt. af lokalaftalen, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 1, så længe den er gældende.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 4.3 og 4.4 i sin helhed.

1. Dækningsområde

Denne aftale omfatter rammevilkår for kortvarige udstationeringer til udlandet, inkl. Færøerne og Grønland.

2. Generelt

Ved en kortvarig udstationering forstås en midlertidig beskæftigelse af som hovedregel min. ca. 1 måneds varighed og max. 6 måneders varighed i en for medarbejderen ny arbejdsmæssig funktion i udlandet.

Forud for udstationeringen indgås med den enkelte medarbejder et tillæg til medarbejderens ansættelsesaftale, der nærmere fastsætter vilkårene under udstationeringen. Tillægget skal opfylde de i reglerne om ansættelsesbeviser indeholdte bestemmelser og må ikke, ud fra en samlet betragtning, stille medarbejderen ringere end denne aftale.

Under udstationeringen, jf. ovenfor 1. afsnit, omfattes medarbejderen af Funktionæroverenskomsten med særaftaler og lokalaftaler med de fravigelser/tilføjelser som i øvrigt måtte fremgå af pkt. 3-8 eller følge af lokal lovgivning.

3. Løn og arbejdstid

Medarbejderen oppebærer sin hidtidige faste løn, og der ydes et udstationeringstillæg fastsat af TDC pr. måned eller en forholdsmæssig andel heraf. Udstationeringstillægget ydes kun for perioder med arbejdsophold i udlandet, jf. dog pkt. 8. Udstationeringstillægget er pr. 1. marts 2013 fastsat til kr. 8.049,69 pr. måned. Herudover kan der i særlige situationer, herunder ved særlige belastende forhold, efter samme bestemmelse ydes yderligere tillæg, jf. lokalaftale 3.A.

Den normale ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, incl. en daglig samlet pause på indtil 30 minutter. For medarbejdere med højeste arbejdstid kan der aftales et særligt tillæg der dækker overarbejde under udstationeringen.

Indgås der ikke sådan særlig aftale, aftales evt. overarbejde mellem medarbejderen og den lokale chef inden overarbejdet påbegyndes og honoreres efter lokalaftale 4.H.

Medarbejdere uden højeste arbejdstid omfattes lokalaftale nr. 4.K.

Overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstidens placering finder ikke anvendelse. Således ydes der f.eks. ikke særskilt vederlag for arbejde uden for den i lokalaftale 4.A omtalte "normale" arbejdstid, idet dette indgår som en del af udstationeringstillægget.

Medarbejderen skal inden udstationeringskontraktens underskrivelse i videst muligt omfang gøres bekendt med de oplysninger selskabet har om den normale arbejdstids placering, herunder om denne vil blive lagt i aften- eller nattimerne.

Den daglige arbejdstid følger værtsorganisationens arbejdstid for tilsvarende stillinger og placeres efter nærmere aftale med værtsorganisationen.

Rejsetid på udstationeringsstedet ud over ½ time fra midlertidig opholdssted (hotel, bopæl mv.) til arbejdssted betragtes, når medarbejderens opholdssted er valgt af selskabet, som arbejdstid.

Rejsetid ved udstationeringens start og afslutning mellem Danmark og udstationeringslandet medregnes i arbejdstiden som normaltimer, idet selskabet og medarbejderen dog, hvor forholdene naturligt måtte tilsi dette, aftaler et max. antal timer pr. rejsedøgn.

Under udstationeringen omfattes medarbejderen af de helligdage og arbejdsfrie dage, der er gældende i udstationeringslandet.

Medarbejderen bør inden udstationeringen i videst muligt omfang gøres bekendt med de oplysninger selskabet har om den normale arbejdstids placering, en forpligtelse til aktivt at søge information og viden om medarbejderens normale arbejdstids placering under udstationeringen hos værtsorganisationen.

4. Ophold, fortæring og sygdom

Selskabet stiller passende opholdsfaciliteter til rådighed under udstationeringen.

Medarbejderen rejser efter regning efter nærmere aftale.

Hvis medarbejderen er skattepligtig i Danmark benyttes ved rejser efter regning i udlandet, ligningsrådets regler og satser om skattefri rejsegodtgørelse (p.t.25%).

Sygemelding skal afgives til nærmeste leder på arbejdsstedet og skal af medarbejderen snarest muligt rapporteres til selskabet.

5. Hjemrejser

Der ydes dækning af udgifter til hjemrejse for hver 6. uges fravær, såfremt den arbejdsmæssige situation og omkostninger og transporttid tilsiger dette. Selskabet meddeler forud for udstationeringen om omkostninger og transporttid forhindrer hjemrejse for hver 6. uges fravær. TDCs almindelige rejsepolitik følges i forbindelse med hjemrejser. Rejsetid i forbindelse med hjemrejse er ikke arbejdstid.

Medarbejderen kan i stedet vælge at få dækket udgifterne til ægtefælles/samlevers besøgsrejse, idet disse dog ikke må overstige omkostningerne ved at yde hjemrejse til medarbejderen. Den skattemæssige konsekvens heraf er TDC uvedkommende.

I forbindelse med livstruende sygdom eller dødsfald i nærmeste familie betaler TDC hjemrejse for medarbejderen.

6. Forsikringer

Medarbejderen vil under udstationeringen være omfattet af en af TDC tegnet sygeforsikring.

Selskabet tegner tillige en rejseulykkesforsikring for medarbejderen.

7. Vaccination og visa

I forbindelse med udstationeringen refunderer selskabet udgifter til udstedelse af visa samt udgifter til fornødne vaccinationer.

8. Udstationeringens afslutning

Hvis selskabet eller værtsorganisationen ønsker en udstationering afbrudt indenfor den aftalte kontraktperiode, uden at dette er begrundet i medarbejderens forhold, udbetales udstationeringstillægget i endnu én måned efter hjemkomsten, dog længst indtil kontraktperiodens udløb.

Kontrakten kan efter aftale forlænges. Medarbejderen kan i denne forbindelse kræve genforhandling af kontrakten.

Ved udstationeringens afslutning genindtræder medarbejderen principielt i samme stilling samt beholder samme løn som før udstationeringen med tillæg af overenskomstmæssigt aftalte generelle lønreguleringer.

9. Opsigelse

Denne aftale kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom.

Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke kan opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, evt. organisationsmøde, jf. Funktionæroverenskomstens § 23, stk. 3. Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftalen kan ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

Lokalaftalen kan dog opsiges som en særaftale.

København, den 2. marts 2001

For Tele Danmark A/S

For Telekommunikationsforbundet

Lokalaftale nr. 11.E

Redigeret 2011
Rammevilkår for kortvarige udstationeringer

Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet har i forbindelse med tilpasning af Landsoverenskomst mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet til Funktionæroverenskomst mellem Dansk Industri og Centralorganisationen af industriansatte i Danmark indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale I i sin helhed. Lokalaftalen gælder dog ikke i TeleDanica A/S, Scansatel A/S og Tele Danmark Consult A/S.

Lokalaftalen supplerer Særaftale IV og Funktionæroverenskomsten. Hvis en medarbejder omfattes af denne aftale om, erstattes Funktionæroverenskomstens § 9, stk. 4, 2. pkt. af lokalaf-talen, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 1, så længe den er gældende.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til de bestemmelser i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører, jf. tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, pkt. 4.3 og 4.4 i sin helhed.

1. Dækningsområde

Denne aftale omfatter rammevilkår for kortvarige udstationeringer til udlandet, inkl. Færøerne og Grønland.

2. Generelt

Ved en kortvarig udstationering forstås en midlertidig beskæftigelse af som hovedregel min. ca. 1 måneds varighed og max. 6 måneders varighed i en for medarbejderen ny arbejdsmæssig funktion i udlandet.

Forud for udstationeringen indgås med den enkelte medarbejder et tillæg til medarbejderens ansættelsesaftale, der nærmere fastsætter vilkårene under udstationeringen. Tillægget skal opfylde de i reglerne om ansættelsesbeviser indeholdte bestemmelser og må ikke, ud fra en samlet betragtning, stille medarbejderen ringere end denne aftale.

Under udstationeringen, jf. ovenfor 1. afsnit, omfattes medarbejderen af Funktionæroverenskomsten med særaftaler og lokalaftaler med de fravigelser/tilføjelser som i øvrigt måtte fremgå af pkt. 3-8 eller følge af lokal lovgivning.

3. Løn og arbejdstid

Medarbejderen oppebærer sin hidtidige faste løn, og der ydes et udstationeringstillæg fastsat af TDC pr. måned eller en forholdsmæssig andel heraf. Udstationeringstillægget ydes kun for perioder med arbejdsophold i udlandet, jf. dog pkt. 8. Udstationeringstillægget er pr. 1. marts 2011 fastsat til kr. 7.875,55 pr. måned. Herudover kan der i særlige situationer, herunder ved særlige belastende forhold, efter samme bestemmelse ydes yderligere tillæg, jf. lokalaftale 3.A.

Den normale ugentlige arbejdstid udgør 37 timer, incl. en daglig samlet pause på indtil 30 minutter. For medarbejdere med højeste arbejdstid kan der aftales et særligt tillæg der dækker overarbejde under udstationeringen.

Indgås der ikke sådan særlig aftale, aftales evt. overarbejde mellem medarbejderen og den lokale chef inden overarbejdet påbegyndes og honoreres efter lokalaftale 4.H.

Medarbejdere uden højeste arbejdstid omfattes lokalaf tale nr. 4.K.

Overenskomstens almindelige bestemmelser om arbejdstidens placering finder ikke anvendelse. Således ydes der f.eks. ikke særskilt vederlag for arbejde uden for den i lokalaf tale 4.A omtalte "normale" arbejdstid, idet dette indgår som en del af udstationeringstillægget.

Medarbejderen skal inden udstationeringskontraktens underskrivelse i videst muligt omfang gøres bekendt med de oplysninger selskabet har om den normale arbejdstids placering, herunder om denne vil blive lagt i aften- eller nattimerne.

Den daglige arbejdstid følger værtsorganisationens arbejdstid for tilsvarende stillinger og placeres efter nærmere aftale med værtsorganisationen.

Rejsetid på udstationeringsstedet ud over ½ time fra midlertidig opholdssted (hotel, bopæl mv.) til arbejdssted betragtes, når medarbejderens opholdssted er valgt af selskabet, som arbejdstid.

Rejsetid ved udstationeringens start og afslutning mellem Danmark og udstationeringslandet medregnes i arbejdstiden som normaltimer, idet selskabet og medarbejderen dog, hvor forholdene naturligt måtte tilsi ge dette, aftaler et max. antal timer pr. rejsedøgn.

Under udstationeringen omfattes medarbejderen af de helligdage og arbejdsfrie dage, der er gældende i udstationeringslandet.

Medarbejderen bør inden udstationeringen i videst muligt omfang gøres bekendt med de oplysninger selskabet har om den normale arbejdstids placering, en forpligtelse til aktivt at søge information og viden om medarbejderens normale arbejdstids placering under udstationeringen hos værtsorganisationen.

4. Ophold, fortæring og sygdom

Selskabet stiller passende opholdsfaciliteter til rådighed under udstationeringen.

Medarbejderen rejser efter regning efter nærmere aftale.

Hvis medarbejderen er skattepligtig i Danmark benyttes ved rejser efter regning i udlandet, ligningsrådets regler og satser om skattefri rejsegodtgørelse (p.t.25%).

Sygemelding skal afgives til nærmeste leder på arbejdsstedet og skal af medarbejderen snarest muligt rapporteres til selskabet.

5. Hjemrejser

Der ydes dækning af udgifter til hjemrejse for hver 6. uges fravær, såfremt den arbejdsmæssige situation og omkostninger og transporttid tilsiger dette. Selskabet meddeler forud for udstationeringen om omkostninger og transporttid forhindrer hjemrejse for hver 6. uges fravær. TDCs almindelige rejsepolitik følges i forbindelse med hjemrejser. Rejsetid i forbindelse med hjemrejse er ikke arbejdstid.

Medarbejderen kan i stedet vælge at få dækket udgifterne til ægtefælles/samlevers besøgsrejse, idet disse dog ikke må overstige omkostningerne ved at yde hjemrejse til medarbejderen. Den skattemæssige konsekvens heraf er TDC uvedkommende.

I forbindelse med livstruende sygdom eller dødsfald i nærmeste familie betaler TDC hjemrejse for medarbejderen.

6. Forsikringer

Medarbejderen vil under udstationeringen være omfattet af en af TDC tegnet sygeforsikring.

Selskabet tegner tillige en rejseulykkesforsikring for medarbejderen.

7. Vaccination og visa

I forbindelse med udstationeringen refunderer selskabet udgifter til udstedelse af visa samt udgifter til fornødne vaccinationer.

8. Udstationeringens afslutning

Hvis selskabet eller værtsorganisationen ønsker en udstationering afbrudt indenfor den aftalte kontraktperiode, uden at dette er begrundet i medarbejderens forhold, udbetales udstationeringstillægget i endnu én måned efter hjemkomsten, dog længst indtil kontraktperiodens udløb.

Kontrakten kan efter aftale forlænges. Medarbejderen kan i denne forbindelse kræve genforhandling af kontrakten.

Ved udstationeringens afslutning genindtræder medarbejderen principielt i samme stilling samt beholder samme løn som før udstationeringen med tillæg af overenskomstmæssigt aftalte generelle lønreguleringer.

9. Opsigelse

Denne aftale kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom.

Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke kan opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde, evt. organisationsmøde, jf. Funktionæroverenskomstens § 23, stk. 3. Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftalen kan ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

Lokalaftalen kan dog opsiges som en særaftale.

København, den 2. marts 2001

For Tele Danmark A/S

For Telekommunikationsforbundet