

Lokalaftale nr. 18

Redigeret 2007 Arbejdspligt ved uddannelse

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 supplerer Funktionæroverenskomsten.

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. Indgåelse af aftale om arbejdspligt

1.1.

Mellem selskabet og medarbejderen kan der indgås skriftlig aftale om, at længerevarende frihed med løn til uddannelsesformål og/eller særlig bekostelig uddannelse betalt af selskabet kan betinges af, at medarbejderen på forhånd forpligter sig til at forblive i selskabet i en vis periode efter gennemgået uddannelse, subsidiært at udrede en økonomisk kompensation til selskabet ved fratræden inden periodens udløb.

1.2.

Fastsættelse af arbejdspligt sker efter aftale med medarbejderen i hvert enkelt tilfælde og vil kunne anvendes i forbindelse med efter- og videreuddannelse, der gennemføres som led i arbejdet eller under orlov med hel eller delvis løn.

1.3.

Efteruddannelse, der alene har til formål at vedligeholde en grunduddannelse, omfattes ikke af denne aftale.

2. Fastsættelse af arbejdspligt

2.1.

Arbejdspligtens længde kan højst udgøre 2 år. For medarbejdere, der har gennemgået flere uddannelser med tilknyttet arbejdspligt, sker der ikke sammenlægning af arbejdspligtsperioderne, men den længstvarende arbejdspligtperiode vil i sådanne tilfælde være gældende.

2.2.

En eventuel resterende arbejdspligtperiode bortfalder ved medarbejderens fyldte 60. år.

3. Arbejdspligtens afgrænsning

En medarbejder, der har påtaget sig arbejdspligt i forbindelse med uddannelse, er ikke forpligtet til at afvikle arbejdspligten inden for det selskab/den enhed, der har bekostet uddannelsen, men inden for TDC koncernen.

4. Arbejdspligtserklæring

En arbejdspligtserklæring skal mindst indeholde oplysning om:

- hvilken uddannelse arbejdspligten vedrører,

- varigheden af arbejdspligten
- hvornår arbejdspligten påbegyndes eller afsluttes,
- hvorledes der forholdes ved evt. afbrydelse af uddannelsen og/eller arbejdet, og
- hvilke beløb medarbejderen er forpligtet til at tilbagebetale, hvis arbejdspligten ikke opfyldes.

5. Afbrydelse af arbejdspligtperioden

5.1

Afbrydes arbejdspligtperioden på grund af barsels-, adoptions- eller anden form for orlov, udskydes arbejdspligten til afholdelse efter orloven.

5.2.

Afbrydes arbejdspligtperioden af medarbejderen tilregnelige årsager, er han forpligtet til helt eller delvis at tilbagebetale løn i uddannelsesperioden og evt. øvrige uddannelsesomkostninger i overensstemmelse med reglerne i pkt. 6

5.3.

Afbrydes arbejdspligtperioden af medarbejderen utilregnelige årsager bortfalder tilbagebetalingspligten.

6. Fastsættelse og tilbagebetaling af uddannelsesomkostninger

6.1.

De uddannelsesomkostninger, som arbejdspligten kan omfatte, er følgende:

- afholdte kursusafgifter,
- løn i uddannelsesperioden - dog ikke bidrag indbetalt til pensionsordning,
- evt. større rejseudgifter o.lign.

6.2.

Afbrydes arbejdet inden for arbejdspligtperiodens 3 første måneder betales hele det fastsatte beløb. Derefter nedskrives det beløb medarbejderen skal betale med 1/x-del op til arbejdspligtperiodens udløb.

6.3.

Selskabet kan bestemme, at arbejdspligten eller tilbagebetaling af de med uddannelsen forbundne omkostninger nedsættes eller bortfalder, ligesom der evt. kan aftales afdragsordninger.

6.4.

Pkt. 6.3 finder tilsvarende normalt anvendelse, hvis medarbejderen har afbrudt uddannelsen.

7. 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 sær aftale.

København, den 2. marts 2001

For Tele Danmark A/S

For Telekommunikationsforbundet