

Lokalaftale nr. 11.F

## Redigeret 2013

### **Løn- og ansættelsesvilkår for tidsbegrænset ansatte medarbejdere til varetagelse af opgaver i udlandet**

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.

Lokalaftalen gælder for TDC.

Lokalaftalen supplerer Funktionæroverenskomsten. Hvis en medarbejder omfattes af denne aftale, 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 lokalaftale angår rammer for løn- og ansættelsesvilkår for tidsbegrænset ansatte medarbejdere i TDC med henblik på varetagelse af opgaver i ind- og udland.

#### **2. Generelt**

Medarbejdere, der tidsbegrænset ansættes med henblik på varetagelse af arbejdsopgaver i udlandet, omfattes af Funktionæroverenskomsten med særaftaler og lokalaftaler med de fravigelser/tilføjelser, som fremgår nedenfor.

Der indgås en ansættelsesaftale mellem TDC og den enkelte medarbejder for den tidsbegrænsede ansættelse. For hver udlandsopgave udfærdiges der i øvrigt normalt et tillæg til ansættelsesaftalen, hvor der, efter drøftelse mellem selskab og medarbejder, fastlægges varighed og vilkår i øvrigt for den pågældende opgave.

#### **3. Ansættelse**

Medarbejderen ansættes tidsbegrænset og normalt max. for en 12 måneders periode. Medarbejdere, der ansættes tidsbegrænset fra en stilling i TDC vender, efter det tidsbegrænsede ansættelsesforholds udløb, tilbage til en stilling i TDC og med den løn, der var gældende ved orlovens begyndelse med tillæg af overenskomstmæssigt aftalte generelle lønreguleringer, og inden for hidtidigt geografisk ansættelsesområde.

#### **4. Løn og lønudbetaling (lokalaftale nr. 3)**

Medarbejderen oppebærer, ud over den faste løn efter lokalaftale nr. 3.A, et rådighedstillæg under ansættelsesforholdet, jf. nr. lokalaftale 3.A, og et særligt udstationeringstillæg, jf. lokalaftale nr. 3.A, for perioder med arbejdsophold i udlandet.

Der kan med den enkelte medarbejder aftales en fratrædelsesbonus i forbindelse med kontraktens udløb.

#### **5. Pension (Særaftale II)**

Medarbejdere der overgår fra et ansættelsesforhold, der er omfattet af særaftale II om pension, viderefører pensionsordningen.

Særaftale II om pension finder bortset herfra ikke anvendelse under det tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

## **6. Arbejdstid**

Overenskomstens bestemmelser om arbejdstidens placering finder ikke anvendelse under arbejde i udlandet. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør dog 37 timer. Der ydes f.eks. ikke særskilt vederlag for arbejde uden for den i lokalaftale nr. 4.A omtalte "normale" arbejdstid, idet dette indgår som en del af ovennævnte tillæg.

Medarbejderen skal dog inden påbegyndelse af arbejde i udlandet i videst muligt omfang gøres bekendt med de oplysninger selskabet har om den normale arbejdstids placering, herunder om denne helt eller delvist vil blive lagt i aften- eller nattetimerne.

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

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

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

Under udlandsarbejdet 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.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer ved arbejde i Danmark indbefatter en samlet daglig pause på indtil 30 minutter.

## **7. Overarbejde mv.**

For medarbejdere med højeste arbejdstid kan der aftales et særligt tillæg der dækker overarbejde under udlandsarbejdet. Tillægget kan aftales for hele ansættelsesforholdet eller for en enkelt udlandsopgave.

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

Medarbejdere uden højeste arbejdstid omfattes under udlandsarbejdet af lokalaftale 4.K.

## **8. Rejser/udstationering i udlandet**

Selskabet stiller passende opholdsfaciliteter til rådighed under udlandsarbejde.

Medarbejderen rejser efter regning efter nærmere aftale, medmindre andet følger af værtsorganisationens regler.

Hvis medarbejderen er skattepligtig i Danmark, benyttes ved rejser efter regning i udlandet ligningsrådets regler og satser om skattefri rejsegodtgørelse.

Der ydes dækning af udgifter til hjemrejse for hver 6. uges fravær, såfremt den arbejdsmæssige situation, omkostninger, transporttid og værtsorganisationens regler tilsiger dette. Efter omstændighederne kan det mellem selskab og medarbejder aftales, at der ydes dækning af udgifter til hjemrejse oftere.

Selskabet meddeler forud for udlandsarbejdet om omkostninger, transporttid og værtsorganisationens regler forhindrer hjemrejse for hver 6. uges fravær. TDC's 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/børns 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. Rejsetid og ophold i denne forbindelse er ikke arbejdstid.

#### **9. Det tidsbegrænsede ansættelsesforholds ophør**

Hvis TDC eller værtsorganisationen ønsker en udstationering eller det tidsbegrænsede ansættelsesforhold afbrudt inden for den aftalte kontraktperiode, uden at dette er begrundet i medarbejderens forhold, udbetales tillæggene i endnu 2 måneder efter hjemkomsten/det tidsbegrænsede ansættelsesforholds afbrydelse, dog længst indtil kontraktperiodens udløb.

Medarbejderen kan ligeledes med et varsel på 2 måneder afbryde det tidsbegrænsede ansættelsesforhold i TDC til en udlandsopgaves ophør.

#### **10. Forhold ved ansættelsesaftalens udløb**

Ansættelsesaftalen kan efter aftale forlænges. Medarbejderen kan i denne forbindelse kræve genforhandling af aftalen.

#### **11. Øvrige forhold**

Medarbejderen er forpligtet til at udføre de anviste arbejdsopgaver for TDC i ind- og udland.

Medarbejderen vil under udlandsarbejdet være omfattet af en af TDC tegnet syge- og rejseulykkesforsikring.

I forbindelse med rejser i udlandet refunderer selskabet udgifter til udstedelse af visa samt udgifter til fornødne vaccinationer.

#### **12. Opsigelse**

Aftalen kan efter udløbet af indeværende overenskomstperiode opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 23.

København, den 2. marts 2001

For Tele Danmark A/S

For Telekommunikationsforbundet

Lokalaftale nr. 11.F

## Redigeret 2007

### Løn- og ansættelsesvilkår for tidsbegrænset ansatte medarbejdere til varetagelse af opgaver i udlandet

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.

Lokalaftalen gælder for TDC.

Lokalaftalen supplerer Funktionæroverenskomsten. Hvis en medarbejder omfattes af denne aftale, 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 lokalaftale angår rammer for løn- og ansættelsesvilkår for tidsbegrænset ansatte medarbejdere i TDC med henblik på varetagelse af opgaver i ind- og udland.

#### 2. Generelt

Medarbejdere, der tidsbegrænset ansættes med henblik på varetagelse af arbejdsopgaver i udlandet, omfattes af Funktionæroverenskomsten med særaftaler og lokalaftaler med de fravigelser/tilføjelser, som fremgår nedenfor.

Der indgås en ansættelsesaftale mellem TDC og den enkelte medarbejder for den tidsbegrænsede ansættelse. For hver udlandsopgave udfærdiges der i øvrigt normalt et tillæg til ansættelsesaftalen, hvor der, efter drøftelse mellem selskab og medarbejder, fastlægges varighed og vilkår i øvrigt for den pågældende opgave.

#### 3. Ansættelse

Medarbejderen ansættes tidsbegrænset og normalt max. for en 12 måneders periode. Medarbejdere, der ansættes tidsbegrænset fra en stilling i TDC vender, efter det tidsbegrænsede ansættelsesforholds udløb, tilbage til en stilling i TDC og med den løn, der var gældende ved orlovens begyndelse med tillæg af overenskomstmæssigt aftalte generelle lønreguleringer, og inden for hidtidigt geografisk ansættelsesområde.

#### 4. Løn og lønudbetaling (lokalaftale nr. 3)

Medarbejderen oppebærer, ud over den faste løn efter lokalaftale nr. 3.A, et rådighedstillæg under ansættelsesforholdet, jf. nr. lokalaftale 3.A, og et særligt udstationeringstillæg, jf. lokalaftale nr. 3.A, for perioder med arbejdsophold i udlandet.

Der kan med den enkelte medarbejder aftales en fratrædelsesbonus i forbindelse med kontraktens udløb.

#### 5. Pension (Særaftale II)

Medarbejdere der overgår fra et ansættelsesforhold, der er omfattet af særaftale II om pension, viderefører pensionsordningen.

Særaftale II om pension finder bortset herfra ikke anvendelse under det tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

## **6. Arbejdstid**

Overenskomstens bestemmelser om arbejdstidens placering finder ikke anvendelse under arbejde i udlandet. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør dog 37 timer. Der ydes f.eks. ikke særskilt vederlag for arbejde uden for den i lokalaftale nr. 4.A omtalte "normale" arbejdstid, idet dette indgår som en del af ovennævnte tillæg.

Medarbejderen skal dog inden påbegyndelse af arbejde i udlandet i videst muligt omfang gøres bekendt med de oplysninger selskabet har om den normale arbejdstids placering, herunder om denne helt eller delvist vil blive lagt i aften- eller nattetimerne.

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

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

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

Under udlandsarbejdet 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.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer ved arbejde i Danmark indbefatter en samlet daglig pause på indtil 30 minutter.

## **7. Overarbejde mv.**

For medarbejdere med højeste arbejdstid kan der aftales et særligt tillæg der dækker overarbejde under udlandsarbejdet. Tillægget kan aftales for hele ansættelsesforholdet eller for en enkelt udlandsopgave.

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

Medarbejdere uden højeste arbejdstid omfattes under udlandsarbejdet af lokalaftale 4.K.

## **8. Rejser/udstationering i udlandet**

Selskabet stiller passende opholdsfaciliteter til rådighed under udlandsarbejde.

Medarbejderen rejser efter regning efter nærmere aftale, medmindre andet følger af værtsorganisationens regler.

Hvis medarbejderen er skattepligtig i Danmark, benyttes ved rejser efter regning i udlandet ligningsrådets regler og satser om skattefri rejsegodtgørelse.

Der ydes dækning af udgifter til hjemrejse for hver 6. uges fravær, såfremt den arbejdsmæssige situation, omkostninger, transporttid og værtsorganisationens regler tilsiger dette. Efter omstændighederne kan det mellem selskab og medarbejder aftales, at der ydes dækning af udgifter til hjemrejse oftere.

Selskabet meddeler forud for udlandsarbejdet om omkostninger, transporttid og værtsorganisationens regler forhindrer hjemrejse for hver 6. uges fravær. TDC's 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/børns besøg rejse, 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. Rejsetid og ophold i denne forbindelse er ikke arbejdstid.

### **9. Det tidsbegrænsede ansættelsesforholds ophør**

Hvis TDC eller værtsorganisationen ønsker en udstationering eller det tidsbegrænsede ansættelsesforhold afbrudt inden for den aftalte kontraktperiode, uden at dette er begrundet i medarbejderens forhold, udbetales tillæggene i endnu 2 måneder efter hjemkomsten/det tidsbegrænsede ansættelsesforholds afbrydelse, dog længst indtil kontraktperiodens udløb.

Medarbejderen kan ligeledes med et varsel på 2 måneder afbryde det tidsbegrænsede ansættelsesforhold i TDC til en udlandsopgaves ophør.

### **10. Forhold ved ansættelsesaftalens udløb**

Ansættelsesaftalen kan efter aftale forlænges. Medarbejderen kan i denne forbindelse kræve genforhandling af aftalen.

### **11. Øvrige forhold**

Medarbejderen er forpligtet til at udføre de anviste arbejdsopgaver for TDC i ind- og udland.

Medarbejderen vil under udlandsarbejdet være omfattet af en af TDC tegnet syge- og rejseulykkesforsikring.

I forbindelse med rejser i udlandet refunderer selskabet udgifter til udstedelse af visa samt udgifter til fornødne vaccinationer.

### **12. Opsigelse**

Aftalen kan efter udløbet af indeværende overenskomstperiode opsiges efter Funktionæroverenskomstens § 23.

København, den 2. marts 2001

For Tele Danmark A/S

For Telekommunikationsforbundet