

Overenskomst

mellem

Tech Mahindra filial af Tech
Mahindra Limited, Indien

og



2021 – 2024

INDHOLD

§ 1	OVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE.....	4
§ 2	ARBEJDSSTID	4
§ 3	FAST DELTIDSBESKÆFTIGELSE.....	5
§ 4	OVERARBEJDE.....	6
§ 5	LØN OG FUNKTIONSLØN	8
§ 6	FRITVALGSKONTO	9
§ 7	PENSION	11
§ 8	SUNDHEDSORDNING OG SUNDHEDSFORSIKRING.....	13
§ 9	SOCIALT KAPITEL – CSR	14
§ 10	SENIORORDNING.....	15
§ 11	BARNES SYGDOM, HOSPITALSINDLÆGGELSE, PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN OG BØRNEOMSORGS DAGE.	16
§ 12	GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION	18
§ 13	FERIE OG FRIDAGE	21
§ 14	TILLIDSREPRÆSENTANTER.....	23
§ 15	INDGÅELSE OG OPSIGELSE AF LOKALAFTALER.....	27
§ 16	UDVIKLINGSFONDEN.....	28
§ 17	UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING.....	28
§ 18	ØVRIGE VILKÅR.....	30
§ 19	AFTALE OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA.....	30
§ 20	SAMARBEJDSUDVALG.....	30
§ 21	REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER AF FAGLIG KARAKTER	31
§ 22	KONFLIKTBEGRÆNSNING.....	32
§ 23	SÆRLIGT OM FORNYELSE AF OVERENSKOMSTEN.....	32
§ 24	OVERENSKOMSTENS VARIGHED.....	33
	Aftale om in- og outsourcing	34
	Protokollat vedrørende hovedaftalebestemmelser i tilknytning til virksomhedsoverenskomst mellem Tech Mahindra og HK/Privat og PROSA (dækkende hovedorganisationerne LO og FTF)	37
	Protokollat vedrørende forståelsen af overenskomstens dækningsområde særligt i relation til udenlandske medarbejdere	40
	Videre er det aftalt at udstationerede medarbejdere omfattes af § 17 Uddannelse og kompetenceudvikling pr. 1. marts 2023.	41
	ANSÆTTELSESBEVISER	42
	ELEVER, KVV PRAKTIKANTER OG UNGE UNDER 18 ÅR	43
	LOKALAFTALER.....	51

Bilag A til Aftalt uddannelsesløft	53
--	----

§ 1 OVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE

1. Nærværende overenskomst er indgået mellem HK/Privat, Prosa og Tech Mahindra, filial af Tech Mahindra Limited, Indien (herefter Tech Mahindra), og gælder arbejde udført i Danmark for Tech Mahindra.
2. Overenskomsten omfatter samtlige funktionærer i Tech Mahindra, undtaget fra overenskomsten er dog:
 - a. Medarbejdere med ledelsesmæssige beføjelser – prokura til ansættelse og afskedigelse – eller ledere der i væsentlig grad kan disponere på virksomhedens vegne.

Hvad angår medarbejdere udstationeret til Tech Mahindra henvises til protokollat vedrørende forståelsen af overenskomstens dækningsområde særligt i relation til udenlandske medarbejdere.

3. Der er enighed om, at tiltrædelsen af overenskomsten afgrænses i forhold til den juridiske enhed (CVR nr. 29-18-23-61). Tech Mahindras indgåelse af overenskomsten indebærer således ikke, at dennes datterselskaber, koncernforbundne selskaber eller forretningsenheder i øvrigt bliver omfattet af overenskomsten medmindre, det må lægges til grund at der ved anvendelsen af selskabsstrukturer er forsøg på omgåelse af overenskomsten.
4. Der er enighed om, at overenskomsten dækker Tech Mahindras nuværende som kommende lokationer i Danmark inden for samme juridiske enhed.
5. Der er enighed om, at HK varetager kontakten med Tech Mahindra for så vidt angår rent administrative forhold således at eventuel koordinering mellem HK og Prosa er Tech Mahindra uvedkommende. Afgivelse og modtagelse af meddelelser kan ske til begge respektive overenskomstbærende organisationer.

§ 2 ARBEJDSSTID

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden fastlægges lokalt på Tech Mahindra under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
3. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med

overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for perioden ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. 1, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelses 1. afsnit, betales såvel for fuldtids- som for deltidsansatte med almindelig løn.

4. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. EU-direktiv nr. 93/104/ EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde på skiftende tidspunkter og ved kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt mellem Tech Mahindra og tillidsrepræsentanterne om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at den forhandlingsberettigede overenskomstbærende organisation inddrages.

Der henvises i øvrigt til Aftale om rådighedstjeneste.

6. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst ½ time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.
7. Ovenstående bestemmelser er ikke til hinder for, at der kan aftales flekstidsordninger.
8. Tech Mahindra eller medarbejderne kan hver især anmode om en forhandling af reglerne om arbejdstid med henblik på indgåelse af lokalaftale om arbejdstid som supplement til reglerne i nærværende overenskomst. Såvel virksomheden som medarbejderne kan anmode om, at de overenskomstbærende organisationer inddrages. Opnås der ved denne forhandling ikke enighed, finder de sædvanlige regler om arbejdstid i denne bestemmelse anvendelse.

§ 3 FAST DELTIDSBESKÆFTIGELSE

1. Deltidsansatte medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte, og lønnen beregnes efter forholdet mellem den pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

2. Når en fuldtidsansat medarbejder fortsætter i Tech Mahindra som deltidsansat, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
3. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales normalarbejdstiden (længde og placering) for hver enkelt medarbejder.
4. Ændring af normalarbejdstiden kan kun ske med funktionærlovens varsel. Det kan dog undtagelsesvis aftales, at deltidsansatte deltager i merarbejde og overarbejde.
5. Der betales for søgnehellidage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter
6. Arbejder den deltidsansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således at for deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, vil timer ud over 45 timer pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 2, stk. 3.
7. Der ydes pension af deltidsansattes merarbejde.
8. Deltidsansatte med en arbejdstid på 8 timer pr. uge eller derunder er ikke omfattet af funktionærloven.

§ 4 OVERARBEJDE

Parterne er enige om, at overarbejde begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv, samt at præsteret overarbejde og tillæg for overarbejde afspadseres i videst muligt omfang.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet – jf. i øvrigt Funktionslønsafsnittet § 5 stk. 2(a).

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før, overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 pct.

1. Betaling

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. §§ 2 og 3, betales med timeløn + 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på søndage og helligdage, 100 pct.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100 pct.

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- b. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

2. Afvikling af overarbejde

- a. Afspadsering skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.
- b. Det kan aftales, at overarbejde udbetales. Aftale herom skal ske mellem den enkelte medarbejder og leder.
- c. I tilfælde af opsigelse udbetales alt overarbejde, med mindre andet aftales.
- d. Såfremt medarbejderen melder sig syg til virksomheden inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor den aftale afspadsering skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afviklingen af afspadseringen. Hvis medarbejderen har planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

§ 5 LØN OG FUNKTIONSLØN

1. Løn

- a. Lønnen aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem Tech Mahindra og medarbejderen.

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold, herunder funktionslønaftaler, sker individuelt mindst en gang om året. Parterne anbefaler, at virksomheden udmelder en dato for de årlige lønvurderinger, herunder for hvornår en eventuel lønregulering skal regnes fra. Parterne anbefaler, at den personlige løn forhandles under hensyntagen til de særlige krav, der stilles på IT-området.

- b. Lønnen skal give udtryk for medarbejderens indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse og om der er indgået en aftale om funktionsløn, jf. § 5, stk. 2.
- c. Hvor transporttid i ind- og udland, fx messer, konferencer, indkøbsrejser m.v., udgør en væsentlig del af arbejdstiden, anbefaler parterne, at virksomheden fastsætter retningslinjer for compensation herfor. Dette kan ske ved afspadsering, særskilt honorar/tillæg eller som en del af funktionslønnen.
- d. Der kan på Tech Mahindra indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- e. En medarbejder er berettiget til at kræve forhandling med Tech Mahindra, såfremt lønnen væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på Tech Mahindra, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. 1., litra 1. b, kan hver af parterne begære en forhandling afholdt under medvirken af Tech Mahindra og de overenskomstbærende organisationer.

- f. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede.
- g. De lønstigninger, der eksempelvis følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, kan medregnes i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

2. Funktionsløn

- a. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. 1, litra b. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 4 om overarbejde.
- b. Hvis forudsætningerne i aftalegrundlaget ændres, skal der optages drøftelser mellem Tech Mahindra og medarbejderen. En aftale om funktionsløn udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling for arbejde ud over det aftalte i funktionslønaftalen.
- c. Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for faglig voldgift, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. 1, litra b.

§ 6 FRITVALGSKONTO

Indledning

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin personlige Fritvalgskonto.

Indbetaling

Der afsættes 5,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen.

Pr. 1. marts 2022 afsættes der i alt 6,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen.

Pr. 1. marts 2023 afsættes der i alt 7,0 pct. af den ferieberettigede løn på Fritvalgskontoen.

Der kan kun vælges en gang om året og kun i marts måned. Hvis medarbejderen tidligere har foretaget valg, skal der kun gives besked på ny, hvis der ønskes en ændring i valget.

Feriefridage og pension

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, kan hvert år i maj måned, ved skriftlig meddelelse til virksomheden vælge, at en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår i stedet for afholdelse skal konverteres til indbetaling på Fritvalgskontoen. En feriefridag kan konverteres til 0,5 pct. af den ferieberettigede løn. Hvis alle 5 feriefridage konverteres til indbetaling på Fritvalgskontoen, indbetales således løbende 2,5 pct. i ferieåret.

Al opsparing til Fritvalgskontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen, også selvom det udbetales som løn.

Medarbejdere, som efter overenskomstens regler har ret til arbejdsmarkedspension på valgtidspunktet, kan hvert år i maj måned meddele, at hele eller en del af opsparingen til Fritvalgskontoen skal indbetales til pensionsordningen i det kommende ferieår.

Virksomheden kan fastsætte mindstegrænser for indbetalingen af månedlige pensionsbidrag på 75 kr. Hvis beløbet pr. måned er mindre end dette mindstebidrag, kan virksomheden bestemme, at bidragene for 2 måneder slås sammen.

Indbetaling af ekstra pensionsbidrag udløser ikke arbejdsgiverbidrag af indbetalingen.

Udbetaling

Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin Fritvalgskonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at medarbejderen holder fri, fx ved ferie, feriefridage, børneomsorgsdage, lægebesøg i forbindelse med børns sygdom, dog maksimalt 2 gange pr. ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen skal give virksomheden besked, når der skal ske udbetaling fra Fritvalgskontoen. Beskeden skal gives senest den 10. i den måned, hvor udbetalingen skal ske. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb end det til enhver tid indestående.

For medarbejdere, der afholder seniorfridage i henhold til reglerne herom, jf. § 10, reduceres indestående på Fritvalgskontoen med den udbetalte løn med tillæg af ferietillæg/feriegodtgørelse.

Restopsparing på Fritvalgskontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgskontoen ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales beløbet med lønnen i maj.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgskontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Lokalaftale

Virksomheden kan med tillidsrepræsentanten indgå lokalaftaler om anden og/eller supplerende anvendelser af Fritvalgskontoen.

§ 7 PENSION

1. Pensionssatser

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,00 % - heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3. De pr. 1. januar 2016 ansatte medarbejdere, der har en pensionsaftale der overstiger førnævnte, bibeholder denne.

2. Betingelser for at have ret til pension

Alle medarbejdere skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- a. Medarbejdere der er fyldt 18 år. Alderskravet for elever er dog 20 år.
- b. Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos Tech Mahindra.

Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

- c. For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem parterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- d. For medarbejdere, der er fyldt 60 år, når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, eller alternativt etableres en ophørende alderspension.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med den særlige feriegodtgørelse i ferielovens § 18, eller i tilfælde af fratrædelse sammen med feriegodtgørelsen, i henhold til ferielovens § 26.

Virksomheden kan vælge at udbetale virksomhedens pensionsbidrag løbende med lønnen som et ikke ferieberettiget tillæg.

e. I beregningsgrundlaget indgår alt A-skattepligtig indkomst.

3. Pensionsordningen omfatter invalidepension, børnepension og pensionsydelse til efterladte.

Ordningen skal indeholde en tryk og sikker pensionsopsparing, hvor mindst halvdelen af bidraget skal anvendes til alderspensions-relaterede formål.

Ordningen indeholder mulighed for forhøjede indbetalinger, supplerende ydelser og kapitalisering af små pensionsbeløb.

4. Ved evt. skift eller ændring af firmapensionsordninger

En eventuel ændring i pensionsvilkår eller et skifte af pensionsudbyder som omfatter medarbejdere, der er dækket af nærværende overenskomst, kan Tech Mahindra og tillidsrepræsentanterne aftale en anden ordning ved lokalaftale, hvis følgende betingelser er opfyldt:

Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning uden krav om helbredsoplysninger.

Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes.

Der skal gives et varsel til medarbejderne på mindst 6 måneder ved skift af pensionsleverandør. Ved lokal enighed kan dette varsel nedsættes til 3 måneder.

Senest i forbindelse med ovennævnte varsel om skift af pensionsleverandør skal der over for medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne foreligge en indeståelseserklæring fra det modtagende selskab, således at det sikres, at den nye ordning fra starten lever op til overenskomstens krav.

5. Eksisterende firmapensionsordninger

Pensionsordninger, der har kunnet videreføres i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser, fortsætter og berøres ikke af nærværende pensionsbestemmelse. Dog skal pensionsbidraget samt engangssummer til

enhver tid som minimum svarer til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.

6. Særligt om forsikringsydelser til elever

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension
- b. Invalidesum
- c. Forsikring ved kritisk sygdom
- d. Dødsfaldssum

Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringsselskab efter virksomhedens valg. Omkostningerne ved ordningen afholdes af virksomheden.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer andrager følgende beløb:

- Invalidepension på 60.000 kr. årligt
- Invalidesum på 100.000 kr.
- Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.

§ 8 SUNDSHEDSORDNING OG SUNDHEDSFORSIKRING

Sundhedsordningen

I Tech Mahindra er det ønsket, at sundhedspolitikken sætter fokus på både sundhed og trivsel generelt i virksomheden. Tech Mahindra tror på, at medarbejdere der trives både fysisk og psykisk, har større mulighed for at sætte deres fulde potentiale i spil i hverdagen – til gavn for både medarbejder og Tech Mahindra.

Medarbejdere, som har 9 måneders uafbrudt lønnet beskæftigelse i Tech Mahindra, og som gennemsnitlig beskæftiges mere end 8 timer ugentligt, er omfattet af virksomhedens sundhedsordning og sundhedsforsikring.

Kritisk sygdom

Bliver medarbejderen alvorligt syg, kan det vende op og ned på mange ting, og medarbejderen kan få behov for et økonomisk pusterum. Med Kritisk Sygdom får

medarbejderen udbetalt et skattefrit engangsbeløb, hvis medarbejderen får stillet en af de diagnoser, forsikringen dækker.

Sundhedsforsikring

Sundhedsforsikringen giver medarbejderen mulighed for hurtig behandling på en række områder.

Sundhedsforsikringen og sundhedsordningen betales af Tech Mahindra, og de ansatte beskattes efter gældende regler, med mindre den ansatte aktivt fravælger ordningerne.

Lokalaftale

Tech Mahindra kan med tillidsrepræsentanterne indgå lokalaftaler om anden sundhedsordning og forsikring.

§ 9 SOCIALT KAPITEL – CSR

På Tech Mahindra er der opmærksomhed på, at sikre medarbejderne en god, sund og tryk arbejdsplads.

Tech Mahindra er dog opmærksom på, at medarbejdere af den ene eller anden årsag kan risikere at miste dele af erhvervsevnen midlertidigt eller varigt og derfor kan have brug for en særlig hjælp til at forblive i jobbet.

Tech Mahindra ønsker at bidrage aktivt til, at medarbejdere med erhvervsevnebegrænsninger kan være en del af den aktive og produktive arbejdsstyrke i Tech Mahindra.

Gennem et samarbejde med medarbejderne ønsker Tech Mahindra og de overenskomstbærende organisationer:

- at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår,
- at fastlægge retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdssevne, og
- at drøfte retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, herunder sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.

Forebyggende indsats

Det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø sikres gennem en løbende forebyggende indsats.

Beskæftigelse af allerede ansatte med nedsat arbejdsevne

Tech Mahindra vil arbejde for at sikre fortsat beskæftigelse af allerede ansatte medarbejdere i Tech Mahindra, der har fået forringet arbejdsevnen, men som ønsker at fastholde tilknytningen til Tech Mahindra som arbejdsgiver.

Fastholdelse kan ske på ordinære vilkår ved fx ændret arbejdstilrettelæggelse, omplacering, omskoling eller ved ansættelse i aftalebaserede job på særlige vilkår, fleksjob, samt løntilskudsjob til personer, der modtager førtidspension og til revalidender.

§ 10 SENIORORDNING

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Fritvalgs Lønkonto

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Pensionsbidrag

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 7. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Ikke-afholdte feriefridage

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 13 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Valg vedrørende seniorordning

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i perioden 1. maj til 30. april, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i perioden 1. maj til 30. april. Dette valg er

bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden om, der ønskes ændringer for perioden 1. maj til 30. april.

Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 13.

Afholdelse af seniorfridage

Der kan for fuldtidsansatte maksimalt afholdes i alt 32 X 7,4 timers seniorfrihed i perioden 1. maj til 30. april – inklusiv bidrag til Fritvalgs Lønkontoen, men eksklusiv ikke afholdte feriefridage for den forudgående periode 1. maj til 30. april. For deltidsansatte beregnes retten til seniorfrihed forholdsmæssigt.

Det er medarbejderens risiko, hvis medarbejderen på det aftalte eller varslede tidspunkt for afholdelse af seniorfridage ikke har optjent eller allerede har anvendt de til seniorfridage på Fritvalgs Lønkontoen hensatte midler. Medmindre andet aftales afholdes seniorfridagene i så fald som frihed uden løn.

Sygdom forud for en planlagt seniorfridag giver ret til en erstatningsseniorfridag.

Andre former for arbejdstidsreduktion

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 11 BARNS SYGDOM, HOSPITALSINDLÆGGELSE, PASNING AF ALVORLIGT SYGE BØRN OG BØRNEOMSORGS-DAGE.

Stk. 1. Barns 1. og 2. sygedag

Medarbejdere, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn/børn under 14 år på barnets første og anden sygedag.

Friheden gives kun til den ene forælder, hvis begge er ansat i Tech Mahindra, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets første og anden sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af en tro og loveerklæring.

Stk. 2. Hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år

Medarbejdere, med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til tjenestefrihed, hvis medarbejderen sammen med eget barn under 14 år bliver indlagt på hospital.

Der indrømmes frihed til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 6 måneder, når det er nødvendigt i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Medarbejderen har under tjenestefriheden ret til sædvanlig løn og pension i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Bemærkning:

Det er en forudsætning, at medarbejderen kan dokumentere indlæggelsen.

Hvis begge forældre er ansat i Tech Mahindra, kan den samlede tjenestefrihedsperiode med løn højst udgøre 5 dage pr. barn for forældrene tilsammen.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til at holde 2 børneomsorgsdage i perioden 1. maj til 30. april. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage i perioden 1. maj til 30. april, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdage afholdes uden løn.

Parterne er enige om, at reglen om børneomsorgsdage bortset fra anciennitetskravet gælder for den samme personkreds, der har ret til at holde barns første sygedag.

Stk. 4. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

En medarbejder, der har orlov efter § 26 (ret til pasning af alvorligt syge børn) i "Lov om orlov og dagpenge ved barsel", har ret til tjenestefrihed i overensstemmelse med denne bestemmelse.

Stk. 5. Frihed ved barnets lægebesøg

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgskonto, jf. § 6.

§ 12 GRAVIDITET, BARSEL OG ADOPTION

Graviditetsorlov

Kvindelige medarbejdere har ret til graviditetsorlov i 4 uger før forventet fødsel.

Kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til fuld løn under forudsætning af, at Tech Mahindra modtager den fulde dagpengerefusion i perioden.

Moderen skal med 3 måneders varsel give Tech Mahindra besked om forventet fødselstidspunkt, og om hun vil udnytte retten til fravær før fødslen.

Adoptionsorlov

Kommende adoptanter, såvel mor som far, der opholder sig i udlandet for at modtage et adoptivbarn har ret til adoptionsorlov jf. barselslovens § 8 på 4 uger. Adoptionsorloven til udrejsen starter den dag, hvor de kommende forældre rejser ud af Danmark for at hente deres barn.

Hvis barnet adopteres fra Danmark, har adoptanter, såvel mor som far, ret til adoptionsorlov før modtagelsen af barnet i op til 1 uge jf. barselslovens § 8.

Kommende adoptanter, der på det forventede modtagelsestidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til fuld løn under forudsætning af, at Tech Mahindra modtager den fulde dagpengerefusion i perioden.

Barselsorlov

Efter fødsel eller adoption har kvindelige medarbejdere ret til barselsorlov i op til 14 uger.

Kvindelige medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til fuld løn under de 14 ugers barselsorlov under forudsætning af, at Tech Mahindra modtager den fulde dagpengerefusion i perioden.

Moderen skal inden 8 uger efter fødslen give Tech Mahindra besked om ,hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Fædreorlov

Mandlige medarbejdere har ret til fædreorlov i 2 uger efter deres barns fødsel eller hjemkomst.

Mandlige medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til fuld løn under fædreorlov under forudsætning af, at Tech Mahindra modtager den fulde dagpengerefusion i perioden.

Fædreorloven kan efter aftale med arbejdsgiveren placeres på et hvilket som helst tidspunkt inden for de første 14 uger.

Faderen skal tidligst muligt og senest med 4 ugers varsel give Tech Mahindra besked om forventet tidspunkt for fraværets begyndelse og længden heraf.

Forældreorlov

Efter udløbet af moderens barselsorlov – 14 uger efter fødslen – har hver af forældrene ret til fravær (forældreorlov) fra arbejdspladsen i 32 uger.

Medarbejdere, som på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, har ret til fuld løn under fravær i indtil 11 uger under forudsætning af, at Tech Mahindra modtager den fulde dagpengerefusion i perioden.

Af disse 11 uger har den forælder, der har ret til at holde de 14 ugers barselsorlov, ret til at holde 3 af ugerne.

Betalingen i de resterende 8 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Holdes orloven ikke bortfalder betalingen.

De 11 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Forældre, der ønsker at bruge retten til forældreorlov, skal inden 8 uger efter fødslen give Tech Mahindra besked om tidspunktet for fraværets begyndelse og om længden heraf.

Faderen har dog mulighed for at påbegynde sin forældreorlov inden for de første 14 uger. Vælger faderen denne mulighed, bruger han forlods af de 32 ugers forældreorlov, og dette er uden betaling fra Tech Mahindra.

Forældreorloven kan i øvrigt lægges i (umiddelbar) forlængelse af moderens barselsorlov eller på et senere tidspunkt. Beskæftigede lønmodtagere har ret til at udskyde mindst 8 og højst 13 uger til samlet afholdelse på et senere tidspunkt frem til barnet er fyldt 9 år. Retten til udskydelse kan kun bruges af den ene af forældrene og kan kun ske en gang. Såfremt en medarbejder ønsker at udnytte retten til at udskyde forældreorlov, skal medarbejderen orientere Tech Mahindra herom senest 8 uger efter fødslen.

Udskydelse af forældreorlov udover nævnte uger kan kun finde sted efter aftale med Tech Mahindra.

Forlængelse af forældreorlov

Loven giver mulighed for at beskæftigede lønmodtagere kan få ekstra 14 ugers orlov i direkte forlængelse af forældreorlovperioden. Dette skal tillige være meddelt Tech Mahindra senest 8 uger efter fødslen.

Forældrepar af samme køn

Forældre af samme køn sidestilles med forældrepar af hver sit køn i henhold til ovennævnte regler.

Skema over orlov og orlov med løn

Orlov	Antal ugers orlov	Ugers orlov med løn
Graviditetsorlov	4	4
Adoptionsorlov udland	4	4
Adoptionsorlov indland	1	1
Barselsorlov	14	14
Fædreorlov	2	2
Forældreorlov	32	11

§ 13 FERIE OG FRIDAGE

Ferieforhold

Enhver medarbejder har ret til ferie med løn i henhold til ferielovens bestemmelser, ligesom medarbejderen har ret til feriefridage efter de særlige regler der er gældende for optjening og afholdelse på dette område. Tidspunktet fastlægges i samarbejde med den nærmeste leder under hensyn til Tech Mahindras daglige drift og så vidt muligt i overensstemmelse med medarbejderens ønsker.

Feriefridage

Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj til 30. april.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Feriefridage kan dog ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke i perioden 1. maj til 30. april, kommer disse til udbetaling på samme tidspunkt som Restopsparing på Fritvalgskontoen.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i perioden 1. maj til 30. april.

Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrådte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

Ferieoverførsel

Virksomheden og medarbejderen kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår. Der kan maksimalt overføres 5 feriedage mellem to ferieår og maksimalt 10 akkumulerede feriedage.

Det er en forudsætning, at aftalen indgås skriftligt. Aftalen skal være indgået inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december.. Virksomheden skal endvidere inden samme tidsfrist give skriftlig meddelelse til den, der udbetaler feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Aftale om ferie

Nærværende aftale er indgået i medfør af ferieloven.

Fagretslig behandling

Twistigheder vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system og efter de herfor gældende regler. Yderligere er parterne enige om, at twistigheder om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

Optjening og afholdelse af ferie i timer

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis lønmodtageren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. ferieår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. ferieår.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom forud for ferieårets start.

Ferietillæg

Ferietillægget udgør 1,0 %

Ferietillægget udbetales samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder, eller ferietillægget for perioden fra 1. september til 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillægget for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved lønmodtagerens fratræden.

Fridage med løn

Ud over de normale helligdage er følgende fridage arbejdsgiverbetalte:

- 5. juni – Grundlovsdag
- 24. december
- 31. december
- Ved egen flytning har medarbejderen fri én arbejdsdag – dog max. een gang pr. år. Flyttefridagen aftales med nærmeste leder.

§ 14 TILLIDSREPRÆSENTANTER

Parterne er enige om, at der skal være et så gnidningsfrit og konstruktivt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanterne som muligt.

Stk. 1 Samarbejdet

Det er vigtigt, at der i Tech Mahindra er et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og tillidsrepræsentanterne er nøglepersoner i dette samarbejde.

I takt med udviklingen i arbejdsopgaver og arbejdsformer på en moderne virksomhed som Tech Mahindra er kravene til tillidsrepræsentanterne ændret, og tillidsrepræsentanterne vil i fremtiden i højere grad være dialog- og sparringspartnere for virksomheden.

Stk. 2 Tillidsrepræsentanternes opgaver og tidsforbrug

Det er tillidsrepræsentanternes pligt såvel over for kolleger og de overenskomstbærende organisationer som over for ledelsen at gøre deres bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.

Når en sag kun vedrører en enkelt eller enkelte medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.

I anliggender vedrørende løn og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanterne, når det ønskes, forelægge klager eller henstillinger for ledelsen.

Tillidsrepræsentanterne skal holdes orienteret om tiltrædelser og ved forestående afskedigelser af medarbejdere, der ikke er ansat tidsbegrænset, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af medarbejdere og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

Er tillidsrepræsentanterne ikke tilfredse med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanterne anmode den organisation, hvor medlemmet er organiseret, om at varetage sagen, men det er tillidsrepræsentanternes og medarbejderens pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationens ledelse.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser. Friheden er uden løn.

Parterne anbefaler, at en nyvalgt tillidsrepræsentant, der ikke forud for valget har gennemgået grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse.

Tillidsrepræsentanterne må ikke som følge af deres tillidshverv sættes i stå eller på anden vis være udsatte i relation til lønudvikling.

Tillidsrepræsentanterne indgår lokalaftaler med Tech Mahindra.

Stk. 3 Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

For hver Tech Mahindra lokation kan der vælges 1 tillidsrepræsentant i alt blandt de organiserede medarbejdere fra de overenskomstbærende organisationer.

Derudover kan der på lokationer med aften- og natarbejde i skiftehold vælges 1 yderligere tillidsrepræsentant til at repræsentere aften- og natholdet på tværs af lokationer.

Antallet af tillidsrepræsentanter kan dog maksimalt udgøre i alt 3 tillidsrepræsentanter, inklusiv fællestillidsrepræsentant for aften- og nathold.

Stk. 4 Valget til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst 1 år i virksomheden.

En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden som vokselev, kan dog fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er en

forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Beskyttelsen af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til ledelsens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af HK/Privat og Prosa og meddelt virksomheden.

Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.

Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være de overenskomstbærende organisationer i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Parterne er enige om, at flest mulige stemmeberettigede bør deltage i valg af tillidsrepræsentant.

Ved sin godkendelse garanterer de overenskomstbærende organisationer, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 5 Aflønning og transportgodtgørelse

a. Aflønning

Tillidsrepræsentanten skal ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte og have samme mulighed for at få tillæg i henhold til aftaler, som hvis tillidsrepræsentanten havde mulighed for at fungere i sit sædvanlige job.

b. Transportgodtgørelse

Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter de samme regler, som gælder i forbindelse med udførelse af det sædvanlige arbejde. Tillidsrepræsentanten skal søge at begrænse transport mest muligt i overensstemmelse med virksomhedens personalepolitik.

Stk. 6 Klubber og opslag

Hvis de organiserede medarbejdere i Tech Mahindra slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

I det omfang arbejdet tillader det, kan ledelsen efter anmodning give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i relevante kurser, samt frihed med løn til afholdelse af op til 4 klubbestyrelsesmøder. Dette forudsætter, at klubbens bestyrelse maksimalt består af 3 medarbejdere.

På et for medarbejderne tilgængeligt sted kan klubben opslå faglige meddelelser til medlemmerne. Stedet aftales med ledelsen, som samtidig modtager et eksemplar af de meddelelser, der opsættes.

Hvor der er mulighed herfor, stiller ledelsen lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Stk. 7 Faglig opdatering ved ophør af tillidsrepræsentanthvervet

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan opdateringen skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden. Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra Udviklingsfonden efter de gældende regler herfor. Der kan ydes støtte til flere uddannelsesuger, end medarbejderen har ret til at anvende som selvvalgt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

Stk. 8 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Såfremt Tech Mahindra finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsig en tillidsrepræsentant, jf. nedenfor, skal virksomheden rette henvendelse til den respektive overenskomstbærende organisation, forud for opsigelsen og forhandle med denne. Forhandlingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter underretningens fremkomst. Der er ikke pligt til at forhandle udover de 7 kalenderdage.

Fastholder virksomheden opsigelsen efter forhandlingen, underrettes tillidsrepræsentanten og den respektive overenskomstbærende organisation. Herefter betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved underretningens fremkomst.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af funktionærlovens § 4.

Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er virksomheden 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.

En funktionær eller funktionærlignende ansat, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som en sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over den ansattes individuelle varsel, hvis den ansatte opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at opsigelse efter prøvetidens udløb sker til fratræden ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for den ansatte.

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Såfremt de overenskomstbærende organisationer hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om godtgørelse, respektive genansættelse, i henhold til Hovedaftalens § 4, stk. 3. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag ved en faglig voldgift.

§ 15 INDGÅELSE OG OPSIGELSE AF LOKALAFTALER

1. Der kan mellem Tech Mahindra og tillidsrepræsentanterne indgås lokalaftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.
2. Der er enighed om, at lokalaftaler, kutymer m.v. kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.
3. I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt inden opsigelsesperiodens udløb. Hvis der ved de lokale drøftelser ikke kan opnås enighed, kan der, hvis en af de lokale parter ønsker det, afholdes et organisationsmøde, som ligeledes skal være afholdt inden opsigelsesperioden udløb. Et eventuelt organisationsmøde afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.
4. Spørgsmålet om opsigelse af lokalaftaler kan ikke videreføres udover organisationsmødet.

§ 16 UDVIKLINGSFONDEN

Til Udviklingsfonden indbetaler virksomheden 1.539,20 kr. pr. år pr. fuldtidsmedarbejder omfattet af overenskomsten, samt 769,60 kr. pr. deltidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Indbetalingen sker hver den 1. april jf. administrationsaftale mellem parterne.
Fondens midler anvendes til:

- a. Tillidsvalgtes oplysnings- og uddannelsesformål, herunder mødevirksomhed.
- b. Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet samt opfølgning på EU og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.
- d. Aflønning og omkostninger til tillidsrepræsentanter
- e. Opkrævning foretages af HK/Privat. Administration mv. koordineres internt mellem HK/Privat og PROSA.

§ 17 UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

1. Der er enighed om at arbejde strategisk og systematisk med uddannelsesindsatsen på Tech Mahindra så medarbejderne kan løse de forretningsmæssige opgaver med høj kvalitet og effektivitet, og understøtte virksomhedens konkurrenceværdi, samt fastholde og udvikle medarbejderens markedsværdi og sikre en sammenhæng mellem virksomhedens kompetencebehov og medarbejderens mulighed for at opfylde nutidige og fremtidige jobkrav.
2. Efter 1 års ansættelse, har den ansatte krav på op til 2 ugers efteruddannelse betalt af virksomheden. Medarbejderen modtager sin normale løn under uddannelsen. I det omfang uddannelsesbehovet kan holdes inden for Tech Mahindra's efter- og videreuddannelses-system anvendes dette.
3. Ledelse og de tillidsvalgte fastsætter rammer og principper for den systematiske uddannelsesplanlægning. Dette kan ske i regi af Samarbejdsudvalget, eller hvor det forekommer hensigtsmæssigt i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg.
4. Ledelsen gennemfører årlige medarbejderudviklingssamtaler. Leder og medarbejder udarbejder under samtalen en skriftlig opsummering / referat af samtalen. Medarbejderen modtager en kopi af referatet/opsummeringen.

5. Udover - og som supplement til det af Tech Mahindra's interne uddannelsesprogram - har den enkelte medarbejder ret til at deltage i op til 1 uges uddannelse på det merkantile område (administration, IT, økonomi, kommunikation, salg og marketing) pr. år under fornødent hensyn til virksomhedens planlægning, når medarbejderen har været ansat i Tech Mahindra i 6 måneder. (Medarbejdere overført fra KMD opfylder fra start anciennitetskravet).

Til dækning af de i stk. 5 nævnte kursusudgifter (såvel interne som eksterne), der ikke dækkes af det offentlige eller anden side, afsætter Tech Mahindra et uddannelsesbudget, svarende til 5.000 kr. pr fuldtidsmedarbejder pr. år. Uforbrugte midler overføres fra år til år. Det samlede akkumulerede uddannelsesbudget, kan dog ikke overstige, hvad der svarer 3 års indbetalinger.

Ledelse og de tillidsvalgte administrerer uddannelsesbudgettet. Dette kan ske i regi af Samarbejdsudvalget, eller hvor det forekommer hensigtsmæssigt i et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg.

Eventuel dækning af kursusudgifter forudsætter at der er samlet dækning i uddannelsesbudgettet.

6. Efter aftale, kan medarbejderen akkumulere – ikke forbrugt efteruddannelse – i op til 6 år. De ældste uger bruges først. Har medarbejder og ledelse indgået aftale om akkumuleret efteruddannelse, kan medarbejderen i tilfælde af opsigelse, afvikle disse i opsigelsesperioden.
7. Medarbejdere som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden har ret til enten, yderligere 1 uges efteruddannelse med løn, hvor kursusafgifterne dækkes efter samme regler som selvvalgt uddannelse, eller afholdelse af selvvalgt uddannelse jf. § 17, stk. 5 i en opsigelsesperiode.
8. Der gives ret til et uddannelsesløft til fuldt akademiuddannelsesniveau (60 ECTS Points) over en aftalt periode, dog som udgangspunkt 3 år.

For at være berettiget til et uddannelsesløft skal uddannelsesforløbet kunne finansieres inden for den eksisterende økonomiske ramme til uddannelse som følger af § 17, samt om nødvendigt ved supplerende bidrag fra den pågældende medarbejders egne midler fra f.eks. fritvalgskontoen.

Uddannelsesudvalget administrerer disse uddannelser efter aftalte retningslinjer – se bilag A.

§ 18 ØVRIGE VILKÅR

1. Hvor der er aftalt hjemmearbejdsplads med den enkelte medarbejder, stiller Tech Mahindra arbejdsredskaber til hjemmearbejdsplads til rådighed.
2. Firmabetalte skærmbriller tilbydes de ansatte i overensstemmelse med arbejdsmiljøreglerne herom.

§ 19 AFTALE OM OPLYSNINGER VED BRUG AF VIKARER FRA VIKARBUREAUER.

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt mod et vikarbureau, som ikke har tiltrådt en overenskomst (og derfor er omfattet af vikarloven), skal Tech Mahindra på anmodning fra en af overenskomstens parter informere om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har meddelt, at vikarbureauet skal overholde for de arbejdsfunktioner, vikarerne udfører på virksomheden.

Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauer, der har tiltrådt overenskomsten, er ansvarlig for at overenskomsten m.v. er overholdt for vikarerne.

Tech Mahindra hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

§ 20 SAMARBEJDSUDVALG

Samarbejdsaftalen mellem DA og LO er gældende:

Sammensætning, valg og valgbarhed

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse. Herfra deltager et antal repræsentanter udpeget af ledelsen i Tech Mahindra.

Gruppe b repræsenterer de valgte øvrige ansatte i virksomheden.

Antallet af repræsentanter udgør:

- 2 tillidsrepræsentanter valgt i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser.

- 2 medarbejderrepræsentanter valgt ved afstemning af og blandt samtlige medarbejdere i Tech Mahindra. Der bør ved valghandlingen tages geografiske hensyn, således at Tech Mahindra aktuelle lokationer repræsenteres bedst muligt.

Hver af grupperne kan udpege et passende antal stedfortrædere, dog højst 1 for hver lokation. Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers langvarige sygdom, eller hvor fraværet er længerevarende.

Dersom stedfortræderen er aktiv i samarbejdsudvalget mere end 6 måneder, er denne omfattet af de udvidede beskyttelsesregler, mens arbejdet pågår og 12 måneder efter, at arbejdet er ophørt.

Ved et ordinært medlems fratræden fra Tech Mahindra udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget jf. proceduren ovenfor.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader Tech Mahindra.

§ 21 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSSTEMMELSER AF FAGLIG KARAKTER

Hovedaftalebestemmelsen i nærværende overenskomst er gældende samt Normen for behandling af faglig strid.

Herudover gælder særligt protokollat vedrørende hovedaftalebestemmelser i tilknytning til virksomhedsoverenskomst mellem Tech Mahindra og HK/Privat og PROSA.

Nærværende overenskomst er udarbejdet i en dansk og engelsk version. Den danske version skal til enhver tid være den officielle version, og ved eventuelle uoverensstemmelser mellem den danske og den engelske version skal den danske version have forrang.

Selskabssproget/processproget er engelsk. Dette gælder både i forbindelse med korrespondance mellem HK/PROSA og Tech Mahindra og i forbindelse med behandling ved faglig voldgift og Arbejdsretten. Det er muligt at gennemføre møder og faglig voldgift ved brug af telefon og/eller videolink.

§ 22 KONFLIKTBEGRÆNSNING

Der er enighed om, at der ved varsling og etablering af eventuelle kollektive kampskridt, herunder sympatikonflikt, i henhold til hovedaftalen gældende for nærværende overenskomst ikke kan varsles og iværksættes kollektive kampskridt for:

Medarbejdere i Tech Mahindra, Danmark, hvis arbejdsopgave er at medvirke til vital it-drift af virksomhedens egne eller kundernes it-systemer.

Konfliktbeskyttelsen vedrører ikke:

- Virksomhedens interne administrative opgaver, såsom bogføring, personaleadministration og ordreopfølgning.
- Administrative opgaver for kunder, der ikke er en forudsætning for nødvendig drift
- Projektdeltagelse såvel internt som eksternt
- Alle udviklingsopgaver såvel kunderelaterede som strategiske
- Salg til nye kunder
- Suppleringsalg til eksisterende kunder
- Rutinemæssige vedligeholdelsesopgaver
- It-support som ikke er en forudsætning for nødvendig drift.

Med afgrænsningen sikres vital drift fuldstændigt mod kollektive kampskridt.

Der kan ikke varsles kollektive kampskridt, herunder sympatikonflikter, med henblik på denne aftales bortfald.

Nærværende aftale kan således kun bortfalde ved aftale mellem parterne.

Ved fortolkningstvivl gælder almindelige arbejdsretlige principper.

§ 23 SÆRLIGT OM FORNYELSE AF OVERENSKOMSTEN

Uagtet Hovedaftalen gældende for nærværende overenskomst, skal det iagttages, at opsigelse og fornyelse af overenskomsten og iværksættelse af evt. konflikt skal ske i samråd og i enighed imellem de overenskomstbærende organisationer.

Overenskomstforhandlingerne fra medarbejdersiden forestås af et overenskomstudvalg bestående af repræsentanter sammensat af tillidskollegiet og forbundsrepræsentanter fra de overenskomstbærende organisationer.

Resultatet af forhandlingerne sendes til urafstemning blandt medlemmerne af de overenskomstbærende organisationer.

Der er enighed om at respektere og iagttage de respektive overenskomstbærende organisationers godkendelsesprocedure af overenskomstresultaterne, ligesom evt. fremsendelse af konfliktvarsel skal afstemmes og godkendes af de respektive overenskomstbærende organisationer.

§ 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2021 og er gældende, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2024.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem parterne.

København, den 19. november 2021

HK/Privat

PROSA

Tech Mahindra

Aftale om in- og outsourcing

Indfasning af Fritvalgskonto op til 4 pct.

Såfremt de in- og/eller outsourcede medarbejdere ved overdragelsen til Tech Mahindra er omfattet af en pensionsordning, hvor der indbetales 12 pct. Eller mere til ordningen kan der, for så vidt angår 4 pct. af Fritvalgskontoen, ske indfasning på følgende måde, såfremt de insourcede medarbejdere ved overdragelsen ikke var omfattet af ordningen.

Senest 3 måneder efter overførslen/overdragelsen, dog med virkning fra den første i en måned, betales 25 pct. af det på dette tidspunkt gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

1 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes bidraget til Fritvalgs Lønkontoen til 50 pct. af det på dette tidspunkt gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

2 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes bidraget til Fritvalgs Lønkontoen til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

3 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes bidraget til Fritvalgs Lønkontoen til det i overenskomsten aftalte aktuelle bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Såfremt medarbejderen under indfasningen ønsker at indtræde fuldt ud i Fritvalgs Lønkontoen, kan denne vælge at betale differencen mellem virksomhedens aktuelle bidrag til Fritvalgs Lønkontoen og det til enhver tid gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen i henhold til overenskomsten.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med overførslen/overdragelsen, hvorledes indfasningen finder sted.

Ved insourcing kan virksomheden kræve tilpasningsforhandling med den lokale tillidsrepræsentant såfremt de insourcede medarbejders vilkår i al væsentlig grad har vilkår der overstiger de overenskomstmfattede medarbejdere.

Indfasning af Fritvalgskonto over 4 pct.

Medarbejdere der ved insourcing til Tech Mahindra, der på overførsels-/overdragelsestidspunktet ikke er omfattet af en pensionsordning og Fritvalgskonto, på et niveau svarende til det i nærværende overenskomst fastsatte, kan senest 3 måneder efter overførslen og/eller overdragelsen kan insource medarbejderne på nedenstående vilkår:

- A. Tech Mahindra kan i lønnen fradrage det på overdragelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgskontoen, jf. § 6, andet afsnit (Indbetaling), fraregnet 4,0 procentpoint. Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser samt øvrige overenskomstmæssige, obligatoriske løndele.

- B. Tech Mahindra er fra tiltrædelsen forpligtet til at betale bidrag til Fritvalgskontoen efter § 6, andet afsnit (Indbetaling), fraregnet 4 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående indfasningsordning i litra C. Såfremt Tech Mahindra ikke ønsker indfasning, betales det fulde bidrag § 6, andet afsnit (Indbetaling).

Der skal ved fradrag i lønnen tages højde for, at der efter overenskomsten ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til Fritvalgskontoen.

Det bemærkes videre, at fradraget i medarbejderens løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens Fritvalgskonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

- C. For så vidt angår de 4,0 procentpoint Tech Mahindra kræve indfasning på følgende måde:

Senest 3 måneder efter overførslen/overdragelsen til Tech Mahindra, dog med virkning fra den første i en måned, indbetaler virksomheden 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 1 år efter overførslen/overdragelsen indbetales 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 2 år efter overførslen/overdragelsen indbetales 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

Senest 3 år efter overførslen/overdragelsen indbetales 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgskontoen.

- D. Det præciseres i hvert enkelt tilfælde, hvorledes indfasningen finder sted.
- E. En eventuel Fritvalgskonto eller tilsvarende ordning, der bestod på tidspunktet for overførslen/overdragelsen, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgskonto.

Pension:

Såfremt de in- og/eller outsourcete medarbejdere ved overdragelsen til Tech Mahindra ikke er omfattet af en kollektiv pensionsaftale på niveau med overenskomstens bestemmelser indfases pension efter følgende retningslinjer:

Pensionsbidraget indfases over 3 år – dog min. 6 % (4+2) procent det første år, og

2 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes pensionsbidraget til 75 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter overførslen/overdragelsen forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Af pensionen udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.”

Ved insourcing af medarbejdere der ikke er omfattet af en kollektiv pensionsaftale på niveau med overenskomstens bestemmelser og har løn- og ansættelsesvilkår der i væsentlig grad er mindre end de overenskomstdækkede medarbejdere gælder overenskomstens bestemmelser.

Ved insourcing kan virksomheden kræve tilpasningsforhandling med den lokale tillidsrepræsentant såfremt de insourcede medarbejderes vilkår i al væsentlig grad har vilkår der overstiger de overenskomstomfattede medarbejdere.

København, den 22. februar 2018

HK/Privat

Tech Mahindra

PROSA

Protokollat vedrørende hovedaftalebestemmelser i tilknytning til virksomhedsoverenskomst mellem Tech Mahindra og HK/Privat og PROSA (dækkende hovedorganisationerne LO og FTF)

§ 1. Fredspligt

Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der ikke, så længe denne er gældende, etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot), med mindre der er hjemmel hertil i "Norm for regler for behandling af faglig strid". Sympatistrejke eller sympatilockout kan etableres i overensstemmelse med aftaler og retspraksis.

§ 2. Arbejdsstandsning m.v.

Stk. 1.

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, med mindre den er vedtaget i henhold til forbundenes og/eller Tech Mahindras vedtægter/kompetente forsamlinger.

Stk. 2.

At man agter at forelægge en sådan forsamling forslag om arbejdsstandsning, skal tilkendegives vedkommende parts hovedorganisations forretningsudvalg ved særlig og anbefalet skrivelse, mindst 14 dage før arbejdsstandsningen efter forslaget agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om forsamlingens beslutning, mindst 7 dage forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3.

Parterne og hovedorganisationerne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, at søge at få bragt den til ophør.

Stk. 4.

I forbindelse med afslutningen af en eventuel konflikt, aftaler parterne nærmere om arbejdets genoptagelse, herunder kan der indgås aftale om, at der ikke bør finde fortrædelse sted.

Stk. 5.

Selvom en overenskomst er opsagt eller udløbet, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med nærværende bestemmelse.

§ 3. Fagretlig behandling

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om denne aftales forståelse (Faglig voldgift) samt brud på virksomhedsoverenskomsten og denne aftale (Arbejdsretten) behandles efter reglerne

i Normen/Arbejdsretsloven og forudsætter enighed organisationerne imellem.
Processproget ved behandling af sager er engelsk.

Behandling ved faglig voldgift finder sted i København.

Stk. 2.

Vedrører det påståede brud arbejdsstandsninger, skal der afholdes fællesmøde i henhold til Arbejdsretsloven senest dagen efter arbejdsstandsningen iværksættes, med mindre arbejdsstandsningen er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

Stk. 3.

Begæringen om fællesmøde skal i videst muligt omfang angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen.

Stk. 4.

På fællesmødet skal de omstændigheder, som ligger til grund for uoverensstemmelsen, klarlægges og forsøges løst. Der udarbejdes referat af møderne, hvoraf Tech Mahindras og medarbejderens standpunkt fremgår.

§ 4. Tvister vedrørende usaglig afskedigelse og bortvisning.

Afskedigelses- og bortvisningssager, der påstås urimeligt begrundet i den ansattes eller virksomhedens forhold, skal først forhandles lokalt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanterne.

Kan enighed ikke opnås, forhandles sagen på et organisationsmøde mellem Tech Mahindra på den ene side og den ansattes overenskomstbærende organisation på den anden.

Udestår enighed fortsat kan parterne henvise tvisten til en faglig voldgift. Den klagende part fremsender klageskrift senest 4 uger efter afholdelse af organisationsmøde.

Voldgiftsretten kan ud over den påståede urimelighed tillige tage stilling til påstande vedrørende særlovgivning.

§ 4 sager kan føres af det enkelte forbund og forudsætter ikke enighed organisationerne imellem.

§ 5. Opsigelse

Stk. 1.

Dette protokollat træder i kraft straks og er gældende, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. januar, dog tidligst

den 1. januar 2018, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse.

Stk. 2.

Er forhandlinger om en fornyelse af protokollatet efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. marts, gælder aftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny, og aftalen bortfalder da ved den nye kollektive overenskomst ikrafttræden.

Protokollat vedrørende forståelsen af overenskomstens dækningsområde særligt i relation til udenlandske medarbejdere

Parterne er enige om, at udstationerede medarbejdere ansat i Tech Mahindra filial af Tech Mahindra limited, Indien (CVR nr. 29-18-23-61) (Herefter "Tech Mahindra"), ikke er omfattet af nærværende overenskomst, hvis de har ansættelse i Danmark i 12 måneder eller derunder.

Parterne er enige om, at de udstationerede medarbejders løn- og ansættelsesvilkår skal være på samme samlede niveau, som det der tilflyder de medarbejdere, som er omfattede af overenskomsten.

Ved udstationerede medarbejdere forstås medarbejdere, som sædvanligvis udfører sit arbejde i et andet land end Danmark, og som i en periode på op til og med 12 måneder udfører arbejde i Danmark..

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at Tech Mahindra sørger for bolig, transport mv. for medarbejderne under opholdet i Danmark. Såfremt Tech Mahindra indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen indgår i opgørelsen af sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Parterne er enige om, at udstationerede medarbejdere, der er friholdt af nærværende overenskomst indrømmes ret til at lade sig repræsentere af tillidsrepræsentanterne valgt på Tech Mahindra, Danmark. Tillidsrepræsentanterne orienteres om til- og afgang af udstationerede medarbejdere.

Udstationerede medarbejdere der pr. 1. september 2021 allerede er udstationeret til Danmark, omfattes af overenskomstens § 6 (fritvalgskonto) og § 7 (pension), i henhold til følgende indfasningsordning, når de har opnået 12 måneders anciennitet:

§ 6 Fritvalgskonto:

- Pr. 1. september 2021, indbetaler virksomheden 25 % af bidraget til fritvalgskontoen
- Pr. 1. marts 2022, indbetaler virksomheden 50 % af bidraget til fritvalgskontoen
- Pr. 1. marts 2024, indbetaler virksomheden 100 % af det til enhver tid gældende bidrag til fritvalgskontoen

§ 7 Pension:

- Pr. 1. september 2021, indbetaler virksomheden og medarbejderen 25 % af henholdsvis arbejdsgiverbidraget og egetbidraget til pensionsordningen

- Pr. 1. marts 2022, indbetaler virksomheden og medarbejderen 50 % af henholdsvis arbejdsgiverbidraget og egetbidraget til pensionsordningen
- Pr. 1. marts 2024, indbetaler virksomheden og medarbejderen 100 % af henholdsvis arbejdsgiverbidraget og egetbidraget til pensionsordningen

Videre er det aftalt at udstationerede medarbejdere omfattes af § 17 Uddannelse og kompetenceudvikling pr. 1. marts 2023.

ANSÆTTELSESBEVISER

Aftale om ansættelsesbeviser

Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (Ansættelsesbevisloven).

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt nedenstående fravigelser af loven.

- 1.** Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan Tech Mahindra pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet. Overtrædelse skal påtales over for Tech Mahindra.
- 2.** Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for Tech Mahindra med præcis angivelse af hvilke mangler, der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet hos Tech Mahindra, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.
- 3.** Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan Tech Mahindra pålægges at udrede en bod/godtgørelse.

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

ELEVER, KVV PRAKTIKANTER OG UNGE UNDER 18 ÅR

Aftale om elever

1. Område

Denne bestemmelse gælder elever omfattet af bekendtgørelserne om handelsuddannelse, kontoruddannelse, kundekontaktcenteruddannelse og kontorserviceuddannelse samt elever i individuel erhvervsuddannelse inden for overenskomstens dækningsområde, jf. erhvervsuddannelsesloven.

2. Formkrav

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven. Den skal være indsendt til erhvervsskolen, hvor den bør være registreret, forinden uddannelsesforholdet kan indledes.

Uddannelsesaftalen er kun gyldig, hvis virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

Er eleven under 18 år, skal aftalen også underskrives af den eller de, der har forældremyndigheden.

Uddannelsesaftalen med tilhørende uddannelsesregler, meddelelsesblanketter og skoleindmeldelse fås på den lokale erhvervsskole.

Længden af praktiktiden fremgår af bekendtgørelserne om engroshandelsuddannelse og kontoruddannelse.

Senest ved prøvetidens udløb udarbejder virksomhedens uddannelsesansvarlige, i samarbejde med eleven, en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

3. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende, og den nye dato for prøvetidens udløb meddeles eleven skriftligt hurtigst muligt.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

4. Mindstebetalingssats – elever

	1. marts 2021 kr. pr. md.	1. marts 2022 kr. pr. md.	1. marts 2023 kr. pr. md.
1. år	11.582,23	11.779,13	11.979,38
2. år	12.923,70	13.143,40	13.366,84
3. år	14.218,10	14.459,81	14.705,63
4. år	15.403,38	15.665,24	15.931,55

De nævnte lønsatser er mindstebetalingssatser, og der kan individuelt aftales højere satser.

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere handelseksamen, studentereksamen, højere forberedelseksamen (HF) eller højere teknisk eksamen, betales et tillæg til de ovennævnte lønninger:

Pr. 1. marts 2021: 960 kr. pr. måned

Elever, med studentereksamen eller HTX, som indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, inden de har gennemført de 18 ugers handelsskoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelses § 4, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Elever i uddannelserne til kontorservice- og kundekontaktcentermedarbejdere aflønnes efter kontor- og lageroverenskomstens elevsatser for 1. og 2. år.

Elever, der forud for uddannelsens start har gennemført HG 1 eller HG 2, aflønnes med elevsatsen for 2. år.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Er en uddannelsesaftale fx indgået på 3 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 1. sats og derefter med henholdsvis 2., 3. og 4. sats.

Er en uddannelsesaftale indgået som en afstigningsuddannelse fra en fuld elevuddannelse, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes eleven efter elevlønsatserne i denne paragraf. Eleven indplaceres i elevlønsatserne uden afkortning, så eleven slutter sin uddannelse på det løntrin, der svarer til afstigningsuddannelsens samlede længde.

For elever, som ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges, indtil ny fagprøve kan afholdes. Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 5.

5. Voksenuddannelse

Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis elev eller arbejdsgiver ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 5.

6. Sygdom, graviditet og barsel

Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 12.

7. Ferie efter afsluttet uddannelse

Elever er omfattet af ferielovens regler.

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

8. Arbejdsskader

Elever er omfattet af virksomhedens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsesperioden, både den praktiske og den teoretiske del.

9. Arbejdstid - elever

Arbejdstiden for elever under 18 år reguleres af arbejdsmiljøloven og Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse herom.

Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag, og den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

Elever kan undtagelsesvis arbejde i tidsrum, der ligger uden for fagets normale arbejdstid, dog således at arbejde uden for normal arbejdstid ikke overstiger det omfang, der er normalt for faget og inden for den pågældende branche.

Vurderingen skal ske eksklusiv ansatte på funktionsløn.

Ved deltagelse i dag- og ugekurser i henhold til de pågældende uddannelsesbekendtgørelser, ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.

10. Befordring - elever

Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag.

Elever skal i videst muligt omfang benytte offentlig transport. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Hvis det medfører urimeligt store ulemper for eleven at benytte offentlig transport, kan eget befordringsmiddel bruges. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km efter undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Efter ovennævnte regler ydes der til indkvarterede elever befordringstilskud for rejse mellem bopæl og indkvarteringssted. Dette gælder også for rejser i forbindelse med weekend, påske- og juleferie.

11. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleophold

Virksomheden betaler altid elevens transport, hvis virksomheden efter aftale med eleven vælger en anden skole end den, der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden ikke overstiger 20 km.

I øvrigt gælder regler fastsat af arbejdsgiverens elevrefusion i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

Virksomheden refunderer eleven udgifter til undervisningsmateriale for op til 800,00 kr. for det samlede uddannelsesforløb. Derudover refunderer virksomheden udgifter i forbindelse med fagprøven.

Tilmelder virksomheden eleven en bestemt skole efter reglerne om frit skolevalg efter erhvervsuddannelseslovens regler, skal elevens udgifter hertil afholdes af virksomheden.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi fastsat i den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

12. Praktik i udlandet

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.

13. Adgang til støtte fra kompetenceudvikling

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til deltagelse i fritidsuddannelse og dækning af kursusomkostninger i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Elever betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

14. Oplærings- og uddannelsesansvarlige

Den uddannelsesansvarlige har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelsesforholdet forløber som fastsat i uddannelsesbekendtgørelserne. Den uddannelsesansvarlige kan udpege en eller flere oplæringsansvarlige, der skal være fagligt og personligt kvalificeret til at påtage sig arbejdet med at oplære elever. Den uddannelsesansvarlige har ligeledes ansvaret for i samarbejde med elev og skole, at fagprøve gennemføres i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen.

Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere faglærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at eleven oplæres efter praktikreglerne og elevens uddannelsesplan.

Det anbefales, at den oplæringsansvarlige har de nødvendige kvalifikationer til at forestå oplæring af elever. Disse kan om nødvendigt tilegnes gennem deltagelse i det af parterne udviklede coaching kursus eller lignende.

15. Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser mellem eleven og virksomheden søges forligt ved forhandling under medvirken af overenskomstparterne inden eventuel indbringelse for tvistighedsnævnet.

16. Anciennitet

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes ancienniteten fra uddannelsens start.

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

Aftale om løn og arbejdsforhold for kvu-studerende

1. Område

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for KVVU-studerende, der er omfattet af bekendtgørelse om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.

2. Formkrav og ansættelsesvilkår

For studerende på KVVU uddannelser med lønnet praktik udfærdiges en ansættelsesaftale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet i den praktiske del af uddannelsen.

Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelsesretlige lovgivning, herunder funktionærlovens og ferielovens bestemmelser. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende arbejdstid, overarbejde og pension.

3. Aflønning

- A.** KVVU'ere med forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden med en mindstebetalingssats på kr. pr. md.
20.929,00.:
- B.** KVVU'ere uden forudgående elevuddannelse inden for handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden med en mindstebetalingssats på kr. pr. md.
15.832,00.:

Unge under 18 år

Alle unge under 18 år aflønnes således:

Fra 1. marts 2021 med minimum 11.255,00 kr. pr. måned og fra 1. marts 2022 med minimum 11.479,00 kr. pr. måned.

For deltidsbeskæftigede og midlertidigt ansatte unge under 18 år beregnes lønnen forholdsmæssigt.

Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Fra den første i den måned, medarbejderen fylder 18 år, aflønnes vedkommende efter reglerne i §5.

Aftale om rådighedstjeneste

Der kan indgås skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedsvagter, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom. Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1, finder anvendelse, kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst 45 døgn pr. kalenderår.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives meddelelse om aftalens indgåelse til HK Privat og Prosa.

LOKALAFTALER

Lokalaftale 1 vedrørende tryghed

Lokalaftale 2 vedrørende skiftehold

Lokalaftale 3 vedrørende arbejde på særlige tidspunkter

Lokalaftale 4 vedrørende vagtordninger

Lokalaftale 5 vedrørende fratrædelse som følge af stillingsbortfald

BILAG 1: Information om nye ansatte i Tech Mahindra.

For blandt andet at sikre kendskabet til de kollektive aftaler, som findes på Tech Mahindra, Danmark, så forpligter Tech Mahindra sig til at give information om alle nyansatte til de på virksomheden valgte tillidsrepræsentanter, således at nye medarbejdere kan introduceres behørigt uanset om der er tale om medarbejdere af dansk eller anden etnisk oprindelse.

De valgte tillidsrepræsentanter skal formidle et godt og tillidsfuldt samarbejde på virksomheden og for at sikre dette er forankringen af nye medarbejdere essentiel. Tech Mahindra giver information om nye medarbejdere til tillidsrepræsentanterne hurtigst muligt efter ansættelsen eller på konkret foranledning.

Bilag A til Aftalt uddannelsesløft

– uddannelsesudvalgets retningslinjer for administration af "aftalt uddannelsesløft".

Forudsætningerne for løftet er at:

1. Uddannelsesforløbet aftales med arbejdsgiveren.
2. Medarbejderen forbruger sin ret til 1 af 2 ugers efteruddannelse efter § 17, stk. 2, i den periode, hvor uddannelsen følges.
3. Medarbejderen forbruger sin ret til i alt 7 ugers selvvalgt uddannelse (både frihed og afsat uddannelsesbudget) efter § 17, stk. 5, hvor der er akkumuleret i de 4 forudgående år inden uddannelsen påbegyndes.
4. Tech Mahindra forpligter sig til at give medarbejdere fri uden løn til de dage, som ikke dækkes af pkt.3. Tech Mahindra yder frihed uden løn, idet der dog kan indgå 1 uge med løn pr. år i perioden for forløbet, jf. § 17, stk. 2.
5. Tech Mahindras uddannelsesudvalg fastlægger hvilke akademiforløb, der kan vælges, ligesom det er uddannelsesudvalget, som fastsætter andelen af afsatte midler inden for den økonomiske ramme der skal afsættes til aftalt uddannelsesløft. Det er også uddannelsesudvalget som godkender og evaluerer forløb, der sættes i gang samt aftaler evt. øvrige vilkår i og omkring denne uddannelsesbestemmelse.

Ret til øvrig selvvalgt uddannelse efter § 17, stk. 5, bortfalder. Ret til efteruddannelse efter § 17, stk. 2, til 1 af 2 ugers efteruddannelse følger gældende bestemmelser i § 17, stk. 2.