

LOKALAFTALE

mellem

EWII

og

**AKADEMIKER-
ORGANISATIONERNE**

Indhold

§ 1 Gyldighedsområde	3
§ 2 Løn.....	4
§ 3 Pension.....	5
§ 4 Arbejdstid.....	6
§ 5 Ferie og frihed.....	7
§ 6 Barsel.....	8
§ 7 Børns sygdom og hospitalsindlæggelse	9
§ 8 Opsigelsesvarsler	10
§ 9 Tillidsrepræsentant	11
§ 10 Behandling af uoverensstemmelser.....	12
§ 11 Varighed	13

§ 1 Gyldighedsområde

Stk. 1

Denne aftale er indgået mellem EWII og Akademikerorganisationerne og erstatter således tidligere aftale mellem EWII og AC-organisationerne af 10. maj 2004, 27. september 2012 og 1. maj 2016, der hermed bortfalder ved underskrift af nærværende aftale.

Stk. 2.

Aftalen gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver. Med en akademisk uddannelse forstås ingeniøruddannede og medarbejdere med en bachelor-, HD-, master- eller kandidatgrad samt internationale uddannelser, der kan sidestilles hermed.

Stk. 3

Aftalen omfatter ikke funktionærer som enten helt eller delvist har fået overdraget ret til at lede og fordele arbejdet, eller har fået tillagt tilsvarende væsentlige ledelsesmæssige beføjelser.

Stk. 4

Medarbejdere omfattet af denne aftale, er udover bestemmelserne i aftalen, dækket af de til enhver tid gældende retningslinjer i EWII's personalehåndbog.

§ 2 Løn

Stk. 1

Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelsen. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders engagement, loyalitet, dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats og resultater.

Stk. 2

Parterne er enige om, at der gennem forhandling mellem ledelsen og en af medarbejderne udpeget repræsentant (tillidsrepræsentant) kan fastsættes en samlet lønsum til de individuelle lønforhandlinger.

Lønnen forhandles en gang årligt med virkning fra 1. april. Hvis forhandlingsresultatet ikke foreligger pr. 1. april, sker eventuel regulering pr. førstkommende 1. i måneden efter, at endeligt forhandlingsresultat foreligger, medmindre andet aftales.

Begge parter forpligter sig til at fremme forhandlingerne.

§ 3 Pension

Stk. 1

EWII indbetaler løbende månedsvi bagud medarbejderens pensionsbidrag til Velliv. Pensionsordninger indgået før denne aftale med Velliv er stadig gældende.

Stk. 2

Den samlede firmabetalte pensionsats udgør p.t. 15 % af månedslønnen.

Stk. 3

Den enkelte medarbejder kan én gang årligt pr. 1. april vælge at nedsætte sin firmabetalte pensionsats fra 15% til 12% mod at få differencen udbetalt som løn. Ønskes pensionsatsen efterfølgende år igen hævet fra 12% til 15% sker dette ved en tilsvarende modregning i lønnen.

Første gang, der kan vælges en reduktion af pensionsatsen er pr. 1. maj 2019.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer pr. uge excl. frokostpause. Arbejdstiden lægges normalt mandag til fredag indenfor EWII's officielle åbningstid.

Stk. 2

Der må påregnes et vist niveau af merarbejde uden, at dette honoreres særskilt. Arbejdet søges dog tilrettelagt således, at dets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. I de tilfælde, hvor dette ikke er muligt, kan det førnævnte væsentlige merarbejde enten afspadsres eller udbetales efter nærmere aftale med nærmeste leder. Aftalen skal indgås så snart behovet for merarbejde konstateres.

§ 5 Ferie og frihed

Stk. 1

Ferie optjenes og afholdes i overensstemmelse med Ferielovens regler.

Stk. 2

Med henvisning til Ferieloven kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår.

Stk. 3

Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i ni måneder, har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

Såfremt en medarbejder ikke skriftligt inden ferieårets udløb har meddelt EWII, at de resterende feriefridage ønskes overført til afvikling i det efterfølgende ferieår, ydes kompensation herfor. Kompensationen udbetales automatisk med juni-lønnen.

Stk. 4

Den 1. maj, 5. juni, 24. december og 31. december er betalte fridage, som honoreres med medarbejderens sædvanlige løn.

Stk. 5

EWII betaler et særligt ferietillæg på 2,5% af lønnen. Tillægget udbetales sammen med maj-lønnen.

§ 6 Barsel

Stk. 1

Til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har ni måneders anciennitet, betaler EWII fuld løn under fravær i indtil fire uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Herudover betaler EWII fuld løn under fravær i indtil 14 uger efter fødslen (barselsorlov).

Stk. 2

Fædre, der på det forventede fødselstidspunkt har ni måneders anciennitet, har ret til to ugers fædreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødslen.

Stk. 3

Ud over de 14 ugers barselsorlov, betaler EWII fuld løn i op til 13 ugers forældreorlov, som kan deles mellem moderen og faderen. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i fem uger. Betalingen i de resterende tre uger gives til enten moderen eller faderen.

Stk. 4

Til medarbejdere, der på det forventede adoptionstidspunkt har ni måneders anciennitet, betaler EWII fuld løn under fravær i op til en uge før modtagelsen, når medarbejderen skal modtage barnet i Danmark og i op til fire uger før modtagelsen, når barnet skal modtages i udlandet.

Efter modtagelsen af barnet, uanset om modtagelsen har fundet sted i udlandet eller i Danmark, har moderen og faderen ret til løn under fravær i henholdsvis de første 14 uger og de første to uger. Det betyder, at forældrene selv vælger, hvem der skal være fraværende i 14 uger, og hvem der skal være fraværende i to uger.

Ud over de 14 ugers barselsorlov, betaler EWII fuld løn i op til 13 ugers forældreorlov, som kan deles mellem moderen og faderen. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til betaling i fem uger. Betalingen i de resterende tre uger gives til enten moderen eller faderen.

Stk. 5

Både moderens og faderens forældreorlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes forældreorlov kan maksimalt deles i to perioder.

Stk. 6

For at få udbetalt fuld løn, skal EWII have retten til dagpengerefusion fra kommunen. Såfremt EWII på grund af medarbejderens forhold ikke opnår refusion, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

§ 7 Børns sygdom og hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Der gives frihed til pasning af sygt barn under 14 år på dennes første sygedag uanset, om medarbejderen har samme bopæl som det syge barn; det kunne f.eks. være tilfældet, hvor forældrene er separerede/fraskilte.

Det er kun tilladt for den ene forælder at holde betalt fri på barnets første sygedag.

Stk. 2

Ved sygt barns hospitalsindlæggelse, der kræver forældrenes tilstedeværelse, gives frihed med løn. Det samme gælder, hvis barnet udskrives fra hospitalet til fortsat nødvendig pleje/pasning i hjemmet i stedet for hospitalsorlov. Reglen vedrører børn under 14 år. Den samlede frihed kan ikke overstige fem hverdage pr. kalenderår.

§ 8 Opsigelsesvarsler

Stk. 1

Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

§ 9 Tillidsrepræsentant

Stk. 1

Såfremt der er beskæftiget mindst 6 medarbejdere omfattet af denne overenskomst, jf. § 1, stk. 2, kan der vælges en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendte, dygtige medarbejdere som er omfattet af denne lokalaftale og som har arbejdet mindst 9 måneder på virksomheden.

Tillidsrepræsentanten ophører, uden særskilt varsel, med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet kommer under 6.

Tillidsrepræsentantens beskyttelse indtræder, når valget er kommet til virksomhedens kundskab.

Stk. 2

Arbejdsgiveren har indsigelsesret, såfremt denne ikke kan anerkende en valgt tillidsrepræsentant. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 10 arbejdsdage efter, at arbejdsgiver har modtaget meddelelse om valget. Uoverensstemmelse herom behandles efter bestemmelserne i § 10.

Stk. 3

Afskedigelse af tillidsrepræsentanten skal begrundes i tvingende årsager*.

Stk. 4

Såfremt virksomheden agter at opsiges tillidsrepræsentanten, skal det relevante forbund underrettes herom, forinden dette sker. Det pågældende forbund har herefter ret til at begære forhandling om sagen. En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og senest 8 dage efter underretning af forbundet, med mindre andet aftales.

Stk. 5

Såvel tillidsrepræsentanten som virksomheden har pligt til at fremme et roligt og godt samarbejde på virksomheden.

Stk. 6

I det omfang virksomheden lægger beslag på tillidsrepræsentantens tid, herunder i forbindelse med møder indkaldt af ledelsen, indeholdes den medgåede tid i arbejdstiden.

Note: Bestemmelsen er ændret i forbindelse med forhandlinger afsluttet i 2012. I forhold til den tidligere aftale, er der ikke tilsigtet en ændring af hjemmelen til godtgørelse for opsigelse af tillidsrepræsentanten i strid med bestemmelsen. Parterne har tilkendegivet, at der ikke er enighed om hjemmelsgrundlaget i relation til godtgørelse.*

***Den tidligere aftale af 10. maj 2004 lød således: "§9 Tillidsmandsregler: Regler svarende til Industriens Funktionær-overenskomst § 15 finder anvendelse med den modifikation, at der kan vælges en tillidsrepræsentant såfremt virksomheden beskæftiger mindst 6 akademikere, og beskyttelsen bortfalder såfremt antallet af medarbejdere kommer under 5."*

§ 10 Behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandlinger på virksomheden.

Stk. 2

Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingssmøde afholdt med deltagelse af de respektive organisationer. Tidspunktet for mæglingssmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingssøgningen og mødet finde sted senest en måned herefter.

Stk. 3

Såfremt der på mæglingssmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse af repræsentanter fra organisationerne. Dette møde skal finde sted senest 14 dage efter begæringens fremsættelse.

Stk. 4

Opnås der ikke ved mæglingssmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand valgt af parterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes inden en måned efter mødet.

Stk. 5

Over alle ovennævnte møder udarbejdes referat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

Stk. 6

Forinden en sag indbringes til faglig voldgift udarbejdes i fællesskab et kort resumé af sagens omstændigheder til opmandens orientering. Dette sker forinden udveksling af egentlige procesakter.

§ 11 Varighed

Stk. 1

Lokalaftalen har, hvor intet andet er anført, virkning fra den dato, hvor parterne underskriver aftalen.

Stk. 2

Aftalen kan af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

Stk. 3

Såfremt en af parterne opsiger aftalen, indledes forhandlinger om en revision af aftalen. Såfremt disse forhandlinger ikke fører til enighed om en ny aftale inden opsigelsesfristens udløb, bortfalder aftalen.

Således besluttet og vedtaget af de underskrivende parter,
Kolding, den / 2019

FOR LEDELSEN I EWII KONCERNEN

Lars Bonderup Bjørn
Administrerende direktør

Marianne Quistgaard Iversen
HR-direktør

FOR AKADEMIKER-ORGANISATIONERNE

Lars Budde Nielsen, IDA