

LOKALAFTALE

melle

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 alle tidligere aftaler mellem EWII og AC-organisationerne a 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 forstår ingenøruddannede 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. førstkommande 1. i måneden efter, at endeligt forhandlingsresultat foreligger, medmindre andet aftales.

Begge parter forpligter sig til at fremme forhandlingerne.

§ 3 Pension

Stk. 1

EWII indbetalter løbende månedsvise bagud medarbejderens pensionsbidrag til Selskabets generelle pensionsordning. Pensionsordninger i ansættelsesforholdet som er indgået før denne lokalaftale er stadig gældende.

Stk. 2

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

Stk. 3

Den enkelte medarbejder kan én gang årligt pr. 1. april eller i forbindelse med dennes ansættelse, når medarbejderen har været til pensionssamtale med en repræsentant fra Selskabets generelle pensionsselskab, vælge at nedsætte sin firmabetalte pensionssats fra 15% til 12% mod at få differencen udbetalt som løn.

Ønskes pensionssatsen efterfølgende år igen hævet fra 12% til 15% sker dette ved en tilsvarende modregning i lønnen.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timer pr. uge excl. frokostpause. Arbejdstiden lægges normalt mandag til fredag indenfor EWIIls 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 fornævnte væsentlige merarbejde enten afspadseres eller udbetales efter nærmere aftale med nærmeste leder. Aftalen skal indgås så snart behovet for merarbejde konstateres.

§ 5 Ferie og anden 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 feriefri dage inden for et ferieår.

Såfremt en medarbejder ikke skriftligt inden ferieafholdelsesårets udløb har meddelt EWII, at de resterende feriefri dage ønskes overført til afgang i det efterfølgende ferieår, ydes kompensation herfor ifølge reglerne i personalehåndbogen

Stk. 4

Ferie og feriefri dage afholdes i hele dage og ikke i timer.

Stk. 5

Dagen efter Kristi Himmelfartsdag, den 5. juni, 24. december og 31. december er betalte feriefri dage, som honoreres med medarbejderens sædvanlige løn.

Stk. 6

Udover det fastsatte ferietillæg i Ferieloven, betaler EWII 1,5% i særligt ferietillæg. Ferietillægget beregnes af den ferieberettigede indkomst.

Stk. 7

Der er aftalt at medarbejderen i forbindelse med den årlige lønsamtale, har mulighed for at hensætte op til 2,5% af dennes løn på en frihedskonto, som kan bruges på ekstra frihed. Procentsatsen aftales mellem leder og medarbejder og vil gælde for et år ad gangen fra 1. april til 31. marts. Overskydende saldo pr. 31. marts vil automatisk blive udbetalt.

§ 6 Barsel

Stk. 1

Til medarbejdere, der bliver forældre under ansættelsesforholdet, dvs. efter ansættelsesdatoen, betaler EWII fuld løn under fravær til mødre i indtil fire uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov). Til samme medarbejder betales løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (barselsorlov).

Stk. 2

Fædre/medmødre, har ret til to ugers fædreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødslen.

Stk. 3

Mødre kan få yderligere orlov i op til 9 uger med løn og fædre/medmødre kan få orlov i 10 uger med løn (forældreorlov)

Derudover betaler EWII fuld løn i yderligere 5 ugers forældreorlov, som kan deles mellem forældrene. For at få den betalte forældreorlov, må den anden forældre ikke have afholdt disse uger med refusion fra Industriens Barselsfond. Derfor kan den anden forælders ansættelsesforhold have betydning.

Stk. 4

Til medarbejdere, der adopterer børn i ansættelsesforholdet, dvs. efter ansættelsesdatoen, 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 ("graviditetsorlov").

Efter modtagelsen af barnet, uanset om modtagelsen har fundet sted i udlandet eller i Danmark, har medarbejderen og dennes partner ret til betalt barselsorlov i hhv. de første 2 uger eller 10 uger. Forældrene vælger selv, hvem der skal have orlov i de 2 uger, og hvem der skal have orlov i de 10 uger.

Ud over graviditetsorlov og barselsorlov betaler EWII op til 9 ugers forældreorlov for mødre og 10 uges forældreorlov til fædre. Derudover betaler EWII yderligere 5 ugers forældreorlov, som kan deles mellem forældrene. For at få den betalte forældreorlov i de 5 uger, må den anden forældre ikke have afholdt disse uger med refusion fra Industriens Barselsfond. Derfor kan den anden forælders ansættelsesforhold have betydning.

Stk. 5

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

Stk. 6

For at få udbetalt fuld løn, skal EWII have retten til fuld refusion af barselsdagpenge. 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

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen mulighed for at afholde barnets 2. sygedag. Barnets 2. sygedag er for egen regning i form af: fri uden løn, afholdelse af ferie, feriefridag eller ved at benytte sig af sin evt. frihedskonto jf. § 5 stk. 6.

Stk. 3

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 anerkendt, 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 opsigte 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, indeholderes 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."*

Stk. 7

I forbindelse med nyvalg som tillidsrepræsentant for akademikerne ydes der fuld løn under uddannelsen til tillidsrepræsentant efter forudgående godkendelse af HR-direktøren.

§ 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 mæglingsmøde afholdt med deltagelse af de respektive organisationer. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 dage efter modtagelse af mæglingsbegæringen og mødet finde sted senest en måned herefter.

Stk. 3

Såfremt der på mæglingsmødet 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 mæglingsmødet/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 Arbeudsretten. 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 opsigter 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 / 2023

FOR LEDELSEN I EWII KONCERNEN



Lars Bonderup Bjørn
Administrerende direktør

Marianne Quistgaard Iversen

Marianne Quistgaard Iversen
HR-direktør

FOR AKADEMIKER-ORGANISATIONERNE

Mie Linnea Hovlund

Mie Hovlund, TR