

Hovedaftale mellem

DEMKO A/S

og

AC-organisationerne

§ 1

Parterne er enige i, at spørgsmål om løn- og ansættelsesvilkår søges løst gennem indgåelse af kollektiv overenskomst.

Medarbejdere, som ikke er omfattet af overenskomsten kan dog selv afgøre, om de vil lade sig repræsentere sig af deres AC-organisation i forhandlinger med virksomheden. De pågældende er ikke omfattet af denne hovedaftale.

§ 2

Når der er indgået en kollektiv overenskomst kan der ikke så længe denne er gældende etableres arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Det betragtes som strejke eller lockout, hvis arbejdspladser systematisk affolkes.

§ 3

Stk. 1

Arbejdsgiveren udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i overenskomsten indeholdte bestemmelser og i samarbejde med medarbejderne og deres tilidsrepræsentanter i henhold til de til enhver tid gældende aftaler.

Stk. 2

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter vedkommende organisations love dertil kompetent forsamling og er behørigt varslet i overensstemmelse med reglen i stk. 3.

Stk. 3

Beslutningen om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendes gives Ingeniørforbundet i Danmark på vegne AC-organisationerne henholdsvis virksomheden ved særligt og anbefalet brev mindst 30 dage før den iværksættes. Såfremt modtageren af konfliktvarsel senest 1. arbejdsdag efter modtagelsen af et varsel besvarer dette, kan modtageren iværksætte konflikt fra samme tidspunkt.

Dette varsel skal efterfølges af et specifikt varsel senest 14 dage før arbejdsstandsninger iværksættelse.

Stk. 4

Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved arbejdsstandsningens påbegyndelse. Der må ikke på nogen måde finde fortrædiggelse sted i anledning af den afsluttede arbejdsstandsning.

Stk. 5

Selvom overenskomsten er opsagt eller udløbet er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser indtil anden overenskomst træder i stedet eller frigørelseskonflikt er iværksat i overensstemmelse med ovennævnte regler.

§ 4

Enhver uenighed om forståelse af denne overenskomst med tilhørende protokoller skal af hver af parterne søges bilagt ved mægling eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler:

Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde mellem parterne. Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmødet mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist på 8 dage regnet fra begæringens modtagelse.

Der optages referat af møderne. Referatet udfærdiges på stedet og underskrives af begge parter,

Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver part henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af fire medlemmer, hvoraf to vælges af DEMKO A/S og to af Ingeniørforbundet i Danmark samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer.

Såfremt der ikke opnås enighed om valg af opmand, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 3

I tilfælde af påstået brud på denne hovedaftale, såvel som hvis der påstås at være begået brud på en mellem parterne indgået kollektiv overenskomst, skal der, inden klage indbringes for arbejdsretten, afholdes fællesmøde under hovedorganisationernes medvirken.

Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, og denne ikke forinden er ophørt, skal fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse. I øvrige tilfælde afholdes fællesmøde snarest muligt. Den begærende part kan forlange, at fællesmøde afholdes inden 7 dage.

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

Der udarbejdes referat af fællesmødet, hvoraf parternes standpunkter fremgår.

Stk. 4

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

§ 5

Der er enighed om, at der indføres tillidsrepræsentantregler i den kollektive overenskomst.

§ 6

Hovedaftalen er gældende indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst til 1. januar 2000.

Er forhandlingerne om fornyelse af hovedaftalen efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil de ikraftværende kollektive overenskomster afløses af nye, og den bortfalder da ved de nye kollektive overenskomsters ikrafttræden.

København, den

1997

DEMKO A/S

Ingeniørforbundet i Danmark på
vegne AC-organisationerne

Overenskomst mellem

DEMKO A/S

og

AC-organisationerne

§ 1 Overenskomstens område

Stk. 1

Nærværende overenskomst omfatter:

Medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Bachelorer er ikke omfattet af overenskomsten.

Stk. 2

Overenskomsten vedrører ikke ansættelsesforhold for medarbejdere

1. som
 - a. har personaleledelse og budgetansvar
 - b. og/eller er tillagt dispositionsret eller andre beføjelser, som forpligter virksomheden, eller hvis jobfunktion, fordi den har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd.

§ 2 Lønbestemmelse

Stk. 1

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem DEMKO A/S og medarbejderen.

Stk. 2

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3

Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

Stk. 4

En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling

ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 5

Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold - som helhed taget - skønnes at være tilstede. Begrebet »som helhed taget« betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

Stk. 6

En gang årligt forhandles en lønregulering. Beregningsgrundlaget herfor er defineret som summen af udbetalte lønninger til medarbejdere under overenskomsten tillagt virksomhedens pensionsbidrag for februar måned. I beregningsgrundlaget indgår ikke honorering for eventuelt merarbejde.

Stk. 7

Der kan etableres andre eller supplerende lønsystemer.

§ 3 Beregning af løn for brudte måneder

Stk. 1

Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratrædelse i månedens løb, beregnes denne som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde. Nævnte betaling ydes også for søgnehelligdage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

Stk. 2

Ved fravær på grund af ferie, for hvilken der ikke er optjent løn/feriepenge, beregnes fradraget i medarbejderens månedsløn efter samme beregningsmetode. Endvidere beregnes fradraget for fridage uden løn efter samme beregningsmetode.

Stk. 3

For deltidsansatte beregnes lønnen forholdsvis.

§ 4 Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 2

Der betales for søgnehelligdage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

§ 5 Arbejdstid

Stk. 1

Den normale ugentlige arbejdstid udgør 37 timer inkl. op til 29 minutters daglig frokostpause.

Der er etableret flekstidsordning.

Stk. 2

Arbejdstiden lægges af virksomheden efter forudgående lokal drøftelse.

Stk. 3

Den ugentlige arbejdstid kan i perioder variere, og der skal fra både medarbejderen og virksomheden udvises den fornødne fleksibilitet af hensyn til virksomhedens og medarbejderens forhold. Det skal således tilstræbes, at arbejdstiden i gennemsnit over en periode udgør 37 timer, jf. stk. 1. I sådanne tilfælde træffes særlig aftale vedrørende medarbejderens flekstidssaldo.

Aftaler om varierende ugentlig arbejdstid medfører ikke, at der i perioden med højere arbejdstid end gennemsnittet er tale om merarbejde i henhold til § 6.

§ 6 Merarbejde

Stk. 1

Den enkelte medarbejder kan beordres til at udføre merarbejde, såfremt arbejdstiden i en periode er eller påregnes at blive væsentligt forøget, som følge af (en) konkret(e), definerbar(e) arbejdsopgave(r).

Stk. 2

I tilfælde af sådant beordret merarbejde indgår medarbejderen og dennes nærmeste leder aftale om honorering heraf i form af ydelse af afspadseringstimer eller vederlag. Parterne er enige om, at aftalen såvidt muligt indgås forud for opgavens udførelse. Kan enighed ikke opnås, er medarbejderen, evt. sammen med tillidsrepræsentanten, berettiget til endeligt at drøfte forholdet med virksomhedens ledelse.

Ved indgåelse af aftale om honorering af merarbejde anvendes følgende beregning:

a. Merarbejde op til og med 5 timer honoreres i forholdet én til én svarende til medarbejderens fuldtidsmånedsløn divideret med 160,33.

b. For merarbejde ud over 5 timer ydes et tillæg på 25%.

c. For merarbejde ud over 20 timer udgør tillægget 50%.

Stk. 3

I særlige tilfælde, hvor der udtrykkeligt er truffet aftale med medarbejderen om, at der ved fastsættelsen af lønnen er taget hensyn til sådanne særlige arbejdsforhold indgås sådanne aftaler ikke. En aftale herom skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og merarbejdets omfang.

§ 7 Opsigelsesvarsler

Stk. 1

For medarbejdere omfattet af funktionærloven henvises hertil.

Stk. 2

For medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten, men ikke af funktionærloven, gælder følgende opsigelsesvarsler

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse : 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3

Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne på et mæglingsmøde. Såfremt sagen ikke finder sin afgørelse på mæglingsmødet, vil en eventuel fortsættelse af sagen kunne finde sted i henhold til funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 4

Opsigelse p.g.a. sygdom:

Funktionærlovens regel om opsigelse på grund af sygdom (120 dages-reglen) kan anvendes for ansættelser under denne overenskomst, jf. dog nedenfor.

For medarbejdere ansat før den 25. november 1992 finder 120 dages-reglen ikke anvendelse uagtet, at reglen måtte findes i medarbejderens ansættelsesaftale.

For medarbejdere ansat i perioden 25. november 1992 - 1. april 1997 kan reglen anvendes i det omfang den findes i medarbejderens ansættelsesaftale, idet det forkortede opsigelsesvarsel dog er som følger:

Ansættelsestid

Under 6 år
6 - 9 år
9 år og derover

Varsel

1 måned
3 måneder
4 måneder

Ved opgørelse af de 120 sygedage medregnes ikke fravær på grund af arbejdsulykke.

§ 8 Ferie, frihed, barsel

Stk. 1

Ferieloven er gældende, idet den særlige feriegodtgørelse dog udgør 1,5%, og kommer til anvisning sammen med lønnen for april måned.

Ud over de feriedage, som ferieloven giver ret til, har den enkelte medarbejder mulighed for, efter aftale, at holde yderligere én uges ekstra ferie pr. ferieår mod fradrag i lønnen.

Stk. 2

Såfremt hensynet til barnet gør det nødvendigt, og forholdene på arbejdsstedet tillader det, kan der gives hel eller delvis frihed med løn én dag i forbindelse med hjemmenværende barns sygdom, såfremt barnet er under 14 år.

Ved sygt barns (under 7 år) hospitalsindlæggelse, der kræver forældrenes tilstedeværelse, ydes indtil 5 dages frihed med løn.

Stk. 3

Der ydes fuld løn i den periode, hvor der skønnes at være 8 uger til forventet fødsel og under barselsorloven på 14 uger efter fødslen. De 2 af de 8 uger kan eventuelt placeres umiddelbart efter orloven eller gives som 10 enkeltdage.

Ved anvendelse af enkeltdage skal disse være afviklet senest når barnet fylder 2 år.

Under de 2 ugers fædreorlov betales fuld løn til faderen.

Stk. 4

Under de sidste 10 ugers orlov (forældreorlov) gives fuld løn, hvis medarbejderen er berettiget til dagpenge, i h.t. lov om dagpenge ved sygdom og fødsel.

Stk. 5

For adoptanter gælder tilsvarende regler, at regne fra barnets modtagelse i hjemmet.

Stk. 6

Ved læge- og tandlægebesøg registreres fravær som bevilget frihed med løn. Sådanne besøg skal såvidt muligt placeres, så de er til mindst mulig gene for arbejdet.

Stk. 7

Der er i visse situationer mulighed for at opnå godtgørelse efter Lov om social bi-stand fra kommunen, hvis et barn under 14 år er syg i længere tid. Hvis medarbejderen har ret til denne godtgørelse, kan der normalt aftales orlov fra virksomheden.

Tilsvarende gælder det, hvis en medarbejder ydes plejevederlag fra det offentlige i en situation, hvor vedkommende passer en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

§ 9 Valg af tillidsrepræsentant

Stk. 1

En tillidsrepræsentant kan vælges, når der på DEMKO A/S er beskæftiget mindst 5 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten vælges blandt anerkendte, dygtige medarbejdere der har været ansat mindst 1 år. Det bør tilstræbes, at valget gælder for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 3

Beskyttelse af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget er kommet til virksomhedens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af Ingeniørforbundet i Danmark, og dette skriftligt er meddelt DEMKO A/S. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 3 uger efter valget.

Stk. 4

Eventuel indsigelse fra virksomhedens side mod det foretagne valg skal være Ingeniørforbundet i hænde senest 3 uger efter modtagelsen af meddelelsen om valget. Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed kan afgøres ved fagretlig behandling.

Stk. 5

Hvor tillidsrepræsentanten er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kurser eller lignende, kan der udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende

fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

§ 10 Tillidsrepræsentantens opgaver

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation som over for arbejdsgiveren at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde et godt og roligt samarbejde.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt iblandt, og kan som sådan over for virksomheden, når vedkommende efter stedefunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstilling og klager fra medarbejderne.

Tillidsrepræsentanten kan drøfte generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere med virksomhedens ledelse.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten holdes bedst muligt orienteret ved forestående afskedigelser.

Stk. 4

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af virksomhedens medarbejders personlige anliggender, bør disse selv direkte over for virksomhedens leder eller dennes stedfortræder forelægge klager eller henstillinger til mulig afgørelse i foreliggende tilfælde. Fører dette ikke til enighed, kan medarbejderne begære, at tillidsrepræsentanten varetager den pågældendes interesse ved en drøftelse med virksomhedens ledelse.

Stk. 5

Parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at tillidsrepræsentanten er medlem af virksomhedens samarbejdsudvalg, og tilstræber, at dette gøres muligt.

Stk. 5

Udførelsen af de tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde på DEMKO A/S. Tillidsrepræsentanten indrømmes den fornødne frihed til varetagelsen af sit hverv.

Stk. 6

Der er enighed om, at en nyvalgt tillidsrepræsentant under fornødent hensyn til virksomhedens tarv opnår den fornødne frihed til at deltage i et tillidsrepræsentantkursus snarest efter valget.

Stk. 7.

Efter aftale med virksomheden kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

§ 11 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1

Afskedigelse af tillidsrepræsentanten skal begrundes i tvingende årsager. 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.

Stk. 2

Hvis virksomheden finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i § 9, skal der rettes henvendelse til forbundet, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 14 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Såfremt Ingeniørforbundet begærer sagen behandlet på et mæglingsmøde kan tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold ikke opsiges, uden at mæglingsmødet har været afholdt, medmindre der lokalt er enighed herom.

Det bør i øvrigt tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Dette gælder dog ikke i tilfælde, af berettiget bortvisning.

Stk. 3

Fastholder DEMKO A/S afskedigelsen af tillidsrepræsentanten, 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 i henhold til funktionærlovens § 2b.

Stk. 4

Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den tillidsrepræsentanten eventuelt tilkommende godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.

§ 12 Efter- og videreuddannelse

Stk. 1

Efteruddannelsesbehovet afdækkes mellem leder og medarbejder.

Stk. 2

Medarbejderne har ret og pligt til uddannelse afpasset efter forholdene i virksomheden for herigennem at styrke konkurrenceevnen.

Til opfyldelse af ovennævnte formål har medarbejderne ret til uden fradrag i lønnen at deltage i relevant uddannelse, hvis der eksisterer et uddannelsesbehov. Udgifterne ved kursusdeltagelse udredes af DEMKO A/S i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige eller fra anden side.

Det tilstræbes, at den enkelte medarbejder deltager i mindst én uges uddannelse om året.

Stk. 3

Uddannelsen kan bestå af en kombination af intern og ekstern uddannelse.

Stk. 4

Uddannelse kan omfatte såvel faglig som personlig udvikling.

Ajourførte almene jobrelevante kundskaber er en forudsætning for at vedligeholde og udvikle den faglige og personlige kompetence. Det er derfor såvel den enkelte medarbejders personlige ansvar som virksomhedens opgave at medvirke til at almen jobrelevant kvalificering er omfattet af uddannelsesplanlægningen.

Stk. 4

Aftale om individuel frihed til uddannelse efter eget valg kan kun træffes mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

§13 Regler for behandling af uoverensstemmelser

Stk. 1

Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling på virksomheden.

Såfremt der er lokal enighed herom, kan en repræsentant fra IDA henholdsvis DI deltage i de lokale 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 fremsendelse.

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 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.

§14 Pension

Stk. 1

Som bidrag til medarbejdernes pensionering betaler DEMKO A/S 10% af den pensionsgivende løn. Endvidere tilbageholder DEMKO A/S medarbejderens eget bidrag svarende til 5 % af den pensionsgivende løn til indbetaling på medarbejderens pensionspolice, jf. stk. 2.

Stk. 2

Medarbejdere ansat før 1. april 1997 har valgfrihed med hensyn til pensionsforsikringsselskab. Øvrige medarbejdere er omfattet af den af virksomheden etablerede pensionsordning og selskab.

§ 15 Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. april 1997 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 1. marts dog tidligst den 1. marts 1998.

København, den

1997

DEMKO A/S

Ingeniørforbundet i Danmark på
vegne AC-organisationerne

M ø d e r e f e r a t

over

forhandlingerne mellem DEMKO A/S og Ingeniørforbundet i Danmark om fornyelsen af den før 1. april 1997 for parterne gældende overenskomst og den hertil knyttede hovedaftale.

Ved en afsluttende forhandling d.d. opnåedes enighed om, at der med virkning fra 1. april 1997 er foretaget en fornyelse af såvel overenskomstgrundlaget som hovedaftale mellem parterne, således

1.

Med virkning fra 1. april gælder den som bilag A vedlagte hovedaftale mellem DEMKO A/S og AC-organisationerne. Tidligere gældende hovedaftale er hermed bortfaldet.

2.

Med virkning fra 1. april gælder den som bilag B vedlagte overenskomst med tilhørende protokollater mellem DEMKO A/S og AC-organisationerne:

- Protokollat vedr. dækningsområde
- Protokollat vedr. lønforhandlinger
- Protokollat vedr. rejseregler
- Protokollat vedr. motivation m.v.
- Protokollat vedr. implementering af arbejdstidsdirektiv

Tidligere gældende overenskomst er hermed bortfaldet.

3.

Med virkning fra 1. april 1997 reguleres lønnen, jf. herved den nye overenskomst § 2, stk. 6, således at den samlede faste løn forøges med 5%.

Parterne tager forbehold for godkendelse i de respektive kompetente organer. Parternes stillingtagen meddeles den anden part senest den 30. september 1997.

København, den 8. september 1997

For DEMKO A/S

For Ingeniørforbundet i Danmark
på vegne AC-organisationerne

Protokollat

vedrørende implementering af EU - Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne aftale er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Parterne er enige om, at denne aftale implementerer ovennævnte direktiv.

Aftalen om implementering af arbejdstidsdirektivet indgås i tilslutning til den mellem parterne indgåede overenskomst og aftalen kan således opsiges med henblik på ændring af aftalens bestemmelser sammen med overenskomsten.

Daglig hviletid

Der henvises til arbejdsmiljøloven med til hørende bekendtgørelser.

Pauser

Medarbejdere i DEMKO A/S har krav på en pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer.

Ugentlig hviletid

Der henvises til arbejdsmiljøloven med til hørende bekendtgørelser.

Fravigelse fra arbejdsmiljølovens bestemmelser kan kun ske i særlige og konkrete tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens bestemmelser åbner mulighed herfor. Fravigelser skal i hvert enkelt tilfælde aftales mellem overenskomstens parter.

Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan indenfor en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

Ferie

Der henvises til ferieloven og gældende overenskomst, såfremt der deri er bestemmelser om ferie.

Ikrafttrædelse og ophør

Denne aftale træder i kraft 1. april 1997.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne dog forpligtet til at overholde bestemmelserne i denne aftale om implementering af direktiv nr. 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

København, den

1997

DEMKO A/S

Ingeniørforbundet i Danmark på
vegne AC-organisationerne

Protokollat

Medarbejdere ansat som sektionschefer eller derover opfylder som hovedregel kriterierne i overenskomstens § 1, stk. 2a.

Dette vil i hvert tilfælde være gældende for områderne:

Fabriksinspektion/aftalesager, IT/AV-sektionen, Appliances, Cables & Cords, Luminaires, Components, Projekter, Standardisering, samt for øvrige chefer, der referer til virksomhedens øverste chefniveau.

Øvrige ledere ansat i Projektsektionens forretningsområder kan falde ind under undtagelsen under forudsætning af, at de har personale- og budgetansvar samt ansvar for udvikling, salg og produktion indenfor et selvstændigt område. Inden besættelsen af sådanne stillinger finder sted vil tillidsrepræsentanten få en redegørelse af DEMKO A/S og forholdene vil blive drøftet.

København, den

1997

Protokollat

Virksomheden er indforstået med, at tillidsrepræsentanten ved den årlige forhandling om regulering af lønnen i henhold til overenskomstens § 2, stk. 4, indtager elementer som lønudviklingen blandt ingeniører, prisudviklingen og lønnen i sammenlignelige virksomheder.

Tilsvarende kan virksomhedens ledelse inddrage det materiale den ønsker i forhandlingerne.

København, den 1997

DEMKO A/S

Ingeniørforbundet i Danmark på
vegne AC-organisationerne

Protokollat

Parterne er enige om, at motivation, fleksibilitet og trivsel er vigtige elementer for medarbejdernes jobtilfredshed og virksomhedens konkurrenceevne.

Gennem gensidig information tilstræbes det, at medarbejderne er bekendt med virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrenceevne, samt at forståelse herfor øges.

Desuden er der enighed om at styrke samarbejdet gennem Samarbejdsudvalget.

DEMKO søger blandt andet gennem sin personalepolitik at tiltrække, fastholde og udvikle en kompetent medarbejderstab.

Adspurgt af lønmodtagersiden tilkendegav DEMKO, at såfremt virksomheden måtte komme i en situation omfattet af loven om varsling ved afskedigelser af større omfang, da ville følgende forhold kunne indgå i forhandlingen med medarbejderne:

- Hjælp til jobsøgning
- Uddannelse
- Anden kompensation

København, den 1997

Protokollat

Medarbejdere ansat før 1. april 1997 rejser, hvis det ønskes, efter Statens regler.

Parterne er enige om, at forenkling heraf er ønskelig, og at der optages forhandling heraf.

For medarbejdere ansat fra og med 1. april 1997 vil virksomheden snarest søge at udarbejde alternative rejseregler, som ud fra en helhedsbetragtning ikke er ringere end statens regler. Forinden disse indføres, drøftes de lokalt. Indtil dette er sket, finder Statens rejseregler anvendelse også for medarbejdere ansat fra og med 1. april 1997.

Efter indførelsen af de alternative rejseregler har medarbejdere ansat før 1. april 1997 valgfrihed mellem de alternative rejseregler og Statens regler (eller den aftalte forenkling heraf).

København, den 1997

DEMKO A/S

Ingeniørforbundet i Danmark på
vegne AC-organisationerne

Forhandlingsprotokollat

over forhandlingerne mellem Demko A/S og Ingeniørforbundet i Danmark på vegne AC-organisationerne om ændring af overenskomsten af 30. september 1997 med tilhørende protokollater mellem Demko A/S og AC-organisationerne.

Ved en afsluttende forhandling d.d. opnåedes enighed om følgende ændringer af den eksisterende overenskomst:

1.

Med virkning pr. 1. marts 1998 er der aftalt en forlængelse af overenskomsten, således af dennes gyldighedsperiode følger perioden for Dansk Industri / CO-Industri. Perioden afhænger således af resultatet af forhandlinger mellem Dansk Industri og CO-Industri.

2.

Endvidere ændres overenskomstens § 1, stk. 1 med virkning pr. 1. marts 1998, således at sætningen "Bachelorer er ikke omfattet af overenskomsten" udgår.

3.

Endelig er der enighed om, at de årlige reguleringer af lønsummen efter overenskomstens § 2, stk. 6 sker med virkning pr. 1. marts det pågældende år.

København, den / 1998

For Demko A/S

For Ingeniørforbundet i Danmark
på vegne AC-organisationerne