KOMMUNIKATION
& SPROG

INGENIØRFORENINGEN i DANMARK
Kalvebod Brygge 31-33
1780 København V
Att.: Tina Ortega

København, den 1. december 2005
Sagsnummer: 50159

Forbundet
Kommunikation
& Sprog

Hovedkontor og postadresse
Skindergade 45-47
Postboks 2246
1019 København K

Telefon 3391 9800
Fax 3391 6818

info@kommunikationogsprog.dk
www.kommunikationogsprog.dk

Reg. nr. 9541
Konto 8 17 65 90

Århuskontor
Klostergade 56

Eltel Networks

Vedlagt er overenskomst med Eltel, som så vidt jeg kan se nu er underskrevet af alle parter.

Med venlig hilsen
Forbundet Kommunikation og Sprog

Peter Lyngse
Konsulent
ply@kommunikationogsprog.dk

www.kommunikationogsprog.dk

Åbningstid
Mandag 10-16
Tirsdag 10-16
Onsdag 10-16
Torsdag 10-18
Fredag 10-15

CIVILØKONOMERNE

Organisation for ledelse & erhvervsøkonomi

Forbundet Kommunikation og Sprog
Skindergade 45-47
Postboks 2246
1019 København K

Kommunikation og Sprog
25 NOV. 2005
Sagsbeh. | Says nr. | Kopi

24. november 2005

Søtorvet 5
Postboks 2043
1012 København K

Telefon 33 14 14 46
Telefax 33 14 11 49

www.civiloekonomerne.org
info@civiloekonomerne.org

Bank: Nordea A/S
IBAN DK07
21910102333519
S.W.I.F.T.address:
NDEADKKK
SENR.: 25494210

Medlem af CIADEC
Medlem af NCF
Medlem af AC

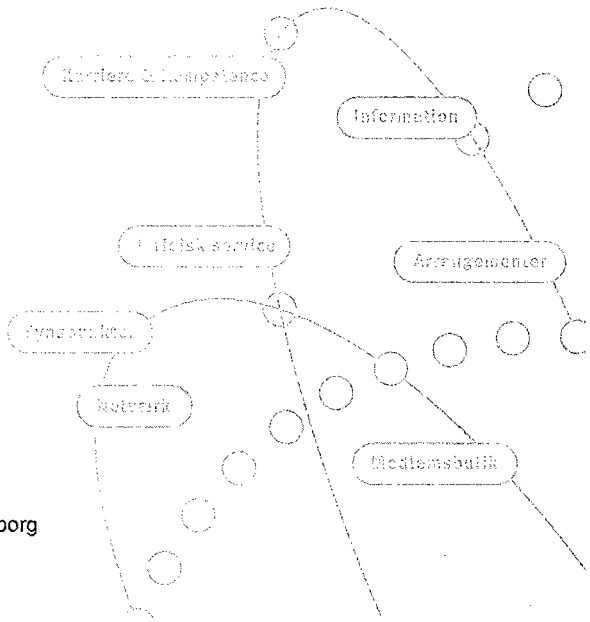
Eltel Networks A/S – overenskomst til underskrift

Vedlagt fremsendes 6 eksemplarer af overenskomst til underskrift.

Overenskomsterne bedes efter underskrift hurtigst muligt viderebringes til IDA v/ Tina Ortega.

Med venlig hilsen
CIVILØKONOMERNE

Michael Hansen
Chefjurist, advokat
Telefon: 33 14 14 46/ 36 91 91 23



FØLGESEDDEL

Civiløkonomerne
Att.: Michael Hansen
Søtorvet 5
1012 København K

ref. JAJ

23.11.2005

Danmarks Jurist- og Økonomforbund
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K

Telefon 33 95 97 00
Telefax 33 95 99 99

djoef@djoef.dk
www.djoef.dk

Vedlagt fremsendes uden særlig følgeskrivelse:

- ☐ Ifølge aftale m/Nicolai Veergaard
- ☐ Til orientering
- ☐ Til godkendelse
- ☑ Til videre foranstaltning
- ☐ Tilbagesendes med tak for lån
- ☐ Din kommentar udbedes
- ☐ Ring venligst
- ☑ Til underskrift
- ☐ Kan beholdes
- ☐ Ønskes retur

Eltel Networks A/S overenskomst til underskrift

Vedlagt fremsendes 6 Eltel Networks overenskomster til underskrift.

Den bedes hurtigst muligt viderebringes til Kommunikation og Sprog.

Med venlig hilsen

Jannie Jessen

Danmarks Jurist- og Økonomforbund
Gothersgade 133
Postboks 2126
1015 København K

0502658

23. november 2005

Eltel Networks A/S overenskomst til underskrift

Vedlagt overbringes 6 Eltel Networks overenskomster til underskrift.

Den bedes hurtigst muligt viderebringes til CØ.

Med venlig hilsen

Helle Wahlberg

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg
Tlf 38 15 66 00
Fax 38 15 66 66
dm@magister.dk
www.magister.dk

INGENIØRFORENINGEN I DANMARK

Dansk Magisterforening
Nimbusparken
Peter Bangs Vej 32
2000 Frederiksberg

Att.: Helle Wahlberg

København, 22. november 2005

Eltel Networks A/S overenskomst - underskrifter

Vedlagt til underskrift 6 Eltel Networks overenskomster.

Når sidste organisation har underskrevet, bedes samtlige overenskomster sendt til undertegnede, som herefter vil sørge for fremsendelse af et eksemplar til Eltel Networks samt et eksemplar til hver af de underskrivende organisationer.

Med venlig hilsen

Tina Ortega
Ingeniørforeningen i Danmark

Ingeniørhuset
Kalvebod Brygge 31 - 33
DK-1780 København V
Telefon 33 18 48 48
Fax 33 18 48 97
E-mail ida@ida.dk
Website www.ida.dk

AFTALE

mellem
ELTEL Networks A/S og AC-ORGANISATIONERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Gyldighedsområde
§ 2 Løn
§ 3 Pension
§ 4 Arbejdstid
§ 5 Ferie – frihed
§ 6 Barsel
§ 7 Børns sygdom
§ 8 Opsigelse
§ 9 Tillidsmandsregler
§ 10 Ret til lokale aftaler
§ 11 Regler for behandling af uoverbestemmelser
§ 12 Ikrafttrædelse - opsigelse

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE
Stk. 1
Denne aftale gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Stk. 2.
Medarbejdere på chefniveau - niveauet under direktører - er omfattet af aftalen, men således at forhandlingsretten er delegeret til individuel udøvelse. Det vil sige at de pågældende kan indgå individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder aftaler som fraviger bestemmelser i denne aftale.

Stk. 3.
Aftalen omfatter ikke direktører.

§ 2 LØN
Stk. 1
Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelse. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Stk. 2
Lønnen forhandles en gang årligt.
Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle lønvilkår forhandlet med virksomhedens ledelse.

§ 3 PENSION
Stk. 1
Der etableres en pensionsordning for alle akademikere.

Stk. 2
Med mindre andet aftales indbetales der 16,4 % af bruttolønnen, hvoraf virksomheden indbetaler 2/3 og medarbejderen indbetaler 1/3. Medarbejderens andel af pensionsbidraget indbetales af bruttolønnen.

Nuværende medarbejdere, der vælger en lavere pensionsprocent, får forskellen mellem nuværende og fremtidig indbetaling kapitaliseret til løn.

For alle medarbejdere indbetales der som minimum 9 % af bruttolønnen til en pensionsordning.

Stk. 3.
Pensionsbidragene indbetales som udgangspunkt til vedkommendes faglige pensionskasse ud fra de retningslinier som det faglige medlemskab angiver. Efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen kan indbetaling ske til anden pensionsordning, som skal omfatte:

- Alderspension med løbende livsvarige udbetalinger, dog således at op til 1/3 kan indbetales til en ratepensionsordning med en udbetalingsperiode på enten 10 eller 20 år,
- invalidepension, samt
- gruppeforsikringer med livs-, invalidesum og forsikring ved kritisk sygdom.

For nyansatte, der ved tiltræden har en anden pensionsordning, kan medarbejderen efter anmodning fortsætte med at indbetale ovennævnte pensionsbidrag til denne pensionsordning, såfremt:

- Pensionsbidraget har løbende udbetalinger og er oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, og
- den hidtidige pensionsordning kan modtage de fulde beløb.

§ 4 ARBEJDSTID
Stk. 1
Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge. Arbejdstiden lægges normalt fra mandag til fredag.

Stk. 2
Virksomheden tilbyder de allerede ansatte medarbejdere en individuel forøgelse af arbejdstiden fra 34,5 timer pr. uge til en normal ugentlig arbejdstid på 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eksklusiv ½ times frokostpause) mod en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk. 3
Det påhviler virksomheden og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde afspadseres eller udbetales efter nærmere lokal aftale.

§ 5 FERIE - FRIHED
Stk. 1
Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven. Den særlige ferie-godtgørelse udgør 1 ½ %.

Stk. 2
Med henvisning til Ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31.marts i det pågældende ferieår
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år
- ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen.

Stk. 3
Medarbejdere tildeles derudover 5 feriefridage pr. førstkommende ferieår. Feriefridage, der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår. Ved fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage.

Stk. 4
Der ydes frihed med løn på juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 6 BARSEL
Stk. 1
Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligebehandling af mænd og kvinder og sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til normal løn i følgende perioder:

- under graviditetsorlov for moderen på 4 uger før forventet fødsel
- under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- under 10 ugers forældreorlov efter den 14. uge. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen
- under fædreorlov på 2 uger inden 14. uger efter fødsel og under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Medarbejderen har mulighed for at udskyde forældreorlov med løn på 10 uger, således at orloven er afholdt inden barnet er 52 uger.

§ 7 BØRNS SYGDOM
Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:
- det er barnets første sygedag
- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

I forbindelse med børns hospitalsindlæggelse indrømmes der til medarbejdere med 9 måneders anciennitet frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 8 OPSIGELSE
Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

§ 9 TILLIDSMANDSREGLER
Regler svarende til § 12 i overenskomsten mellem Tekniq og HK/privat med den modifikation, at der højst kan vælges en repræsentant for medarbejderne under AC-klubben undtaget medlemmer af IDA og en repræsentant for medarbejder under IDA.

Stk. 1.
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel overfor sine kolleger og ELTEL Networks at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt i blandt og kan som sådan overfor virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af medarbejdernes personlige anliggender, bør disse selv direkte forelægge klager eller henstillinger.

Tillidsrepræsentanten orienteres om nyansættelser.

Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på den sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 2
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed at medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

§ 10 RET TIL LOKALE AFTALER
Såfremt der kan opnås lokal enighed mellem parterne, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i en lokalaftale. Lokalaftaler kan opsiges efter gældende regler.

§ 11 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSTEMMELSER
Stk. 1
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling 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 uoverens-stemmelsen, 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.

§ 12 IKRAFTTRÆDELSE - OPSIGELSE
Stk. 1
Aftalen træder i kraft pr. 1. november 2005 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst den 1. november 2007.

Stk. 2. Er forhandling om ny aftale efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder disse bestemmelser fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

København den 2005

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Dansk Jurist og Økonomforbund

Dansk Magisterforening

Kommunikation & Sprog

For Civiløkonomerne

For ELTEL Networks A/S

AFTALE

mellem
ELTEL Networks A/S og AC-ORGANISATIONERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Gyldighedsområde
§ 2 Løn
§ 3 Pension
§ 4 Arbejdstid
§ 5 Ferie – frihed
§ 6 Barsel
§ 7 Børns sygdom
§ 8 Opsigelse
§ 9 Tillidsmandsregler
§ 10 Ret til lokale aftaler
§ 11 Regler for behandling af uoverbestemmelser
§ 12 Ikrafttrædelse - opsigelse

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE
Stk. 1
Denne aftale gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Stk. 2.
Medarbejdere på chefniveau - niveauet under direktører - er omfattet af aftalen, men således at forhandlingsretten er delegeret til individuel udøvelse. Det vil sige at de pågældende kan indgå individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder aftaler som fraviger bestemmelser i denne aftale.

Stk. 3.
Aftalen omfatter ikke direktører.

§ 2 LØN
Stk. 1
Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelse. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Stk. 2
Lønnen forhandles en gang årligt.
Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle lønvilkår forhandlet med virksomhedens ledelse.

§ 3 PENSION
Stk. 1
Der etableres en pensionsordning for alle akademikere.

Stk. 2
Med mindre andet aftales indbetales der 16,4 % af bruttolønnen, hvoraf virksomheden indbetaler 2/3 og medarbejderen indbetaler 1/3. Medarbejderens andel af pensionsbidraget indbetales af bruttolønnen.

Nuværende medarbejdere, der vælger en lavere pensionsprocent, får forskellen mellem nuværende og fremtidig indbetaling kapitaliseret til løn.

For alle medarbejdere indbetales der som minimum 9 % af bruttolønnen til en pensionsordning.

Stk. 3.
Pensionsbidragene indbetales som udgangspunkt til vedkommendes faglige pensionskasse ud fra de retningslinier som det faglige medlemskab angiver. Efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen kan indbetaling ske til anden pensionsordning, som skal omfatte:

- Alderspension med løbende livsvarige udbetalinger, dog således at op til 1/3 kan indbetales til en ratepensionsordning med en udbetalingsperiode på enten 10 eller 20 år,
- invalidepension, samt
- gruppeforsikringer med livs-, invalidesum og forsikring ved kritisk sygdom.

For nyansatte, der ved tiltræden har en anden pensionsordning, kan medarbejderen efter anmodning fortsætte med at indbetale ovennævnte pensionsbidrag til denne pensionsordning, såfremt:

- Pensionsbidraget har løbende udbetalinger og er oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, og
- den hidtidige pensionsordning kan modtage de fulde beløb.

§ 4 ARBEJDSTID
Stk. 1
Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge. Arbejdstiden lægges normalt fra mandag til fredag.

Stk. 2
Virksomheden tilbyder de allerede ansatte medarbejdere en individuel forøgelse af arbejdstiden fra 34,5 timer pr. uge til en normal ugentlig arbejdstid på 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eksklusiv ½ times frokostpause) mod en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk. 3
Det påhviler virksomheden og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde afspadseres eller udbetales efter nærmere lokal aftale.

§ 5 FERIE - FRIHED
Stk. 1
Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven. Den særlige ferie-godtgørelse udgør 1 ½ %.

Stk. 2
Med henvisning til Ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31.marts i det pågældende ferieår
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år
- ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen.

Stk. 3
Medarbejdere tildeles derudover 5 feriefridage pr. førstkommende ferieår. Feriefridage, der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår. Ved fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage.

Stk. 4
Der ydes frihed med løn på juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 6 BARSEL
Stk. 1
Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligebehandling af mænd og kvinder og sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til normal løn i følgende perioder:

- under graviditetsorlov for moderen på 4 uger før forventet fødsel
- under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- under 10 ugers forældreorlov efter den 14. uge. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen
- under fædreorlov på 2 uger inden 14. uger efter fødsel og under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Medarbejderen har mulighed for at udskyde forældreorlov med løn på 10 uger, således at orloven er afholdt inden barnet er 52 uger.

§ 7 BØRNS SYGDOM
Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:
- det er barnets første sygedag
- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

I forbindelse med børns hospitalsindlæggelse indrømmes der til medarbejdere med 9 måneders anciennitet frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 8 OPSIGELSE
Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

§ 9 TILLIDSMANDSREGLER
Regler svarende til § 12 i overenskomsten mellem Tekniq og HK/privat med den modifikation, at der højst kan vælges en repræsentant for medarbejderne under AC-klubben undtaget medlemmer af IDA og en repræsentant for medarbejder under IDA.

Stk. 1.
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel overfor sine kolleger og ELTEL Networks at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt i blandt og kan som sådan overfor virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af medarbejdernes personlige anliggender, bør disse selv direkte forelægge klager eller henstillinger.

Tillidsrepræsentanten orienteres om nyansættelser.

Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på den sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 2
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed at medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

§ 10 RET TIL LOKALE AFTALER
Såfremt der kan opnås lokal enighed mellem parterne, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i en lokalaftale. Lokalaftaler kan opsiges efter gældende regler.

§ 11 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSTEMMELSER
Stk. 1
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling 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 uoverens-stemmelsen, 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.

§ 12 IKRAFTTRÆDELSE - OPSIGELSE
Stk. 1
Aftalen træder i kraft pr. 1. november 2005 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst den 1. november 2007.

Stk. 2. Er forhandling om ny aftale efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder disse bestemmelser fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

København den 2005

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Dansk Jurist og ~~Økonom~~forbund

Dansk Magisterforening

Kommunikation & Sprog

For Civiløkonomerne

For ELTEL Networks A/S

AFTALE

mellem
ELTEL Networks A/S og AC-ORGANISATIONERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Gyldighedsområde
§ 2 Løn
§ 3 Pension
§ 4 Arbejdstid
§ 5 Ferie – frihed
§ 6 Barsel
§ 7 Børns sygdom
§ 8 Opsigelse
§ 9 Tillidsmandsregler
§ 10 Ret til lokale aftaler
§ 11 Regler for behandling af uoverbestemmelser
§ 12 Ikrafttrædelse - opsigelse

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE
Stk. 1
Denne aftale gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Stk. 2.
Medarbejdere på chefniveau - niveauet under direktører - er omfattet af aftalen, men således at forhandlingsretten er delegeret til individuel udøvelse. Det vil sige at de pågældende kan indgå individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder aftaler som fraviger bestemmelser i denne aftale.

Stk. 3.
Aftalen omfatter ikke direktører.

§ 2 LØN
Stk. 1
Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelse. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Stk. 2
Lønnen forhandles en gang årligt.
Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle lønvilkår forhandlet med virksomhedens ledelse.

§ 3 PENSION
Stk. 1
Der etableres en pensionsordning for alle akademikere.

Stk. 2
Med mindre andet aftales indbetales der 16,4 % af bruttolønnen, hvoraf virksomheden indbetaler 2/3 og medarbejderen indbetaler 1/3. Medarbejderens andel af pensionsbidraget indbetales af bruttolønnen.

Nuværende medarbejdere, der vælger en lavere pensionsprocent, får forskellen mellem nuværende og fremtidig indbetaling kapitaliseret til løn.

For alle medarbejdere indbetales der som minimum 9 % af bruttolønnen til en pensionsordning.

Stk. 3.
Pensionsbidragene indbetales som udgangspunkt til vedkommendes faglige pensionskasse ud fra de retningslinier som det faglige medlemskab angiver. Efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen kan indbetaling ske til anden pensionsordning, som skal omfatte:

- Alderspension med løbende livsvarige udbetalinger, dog således at op til 1/3 kan indbetales til en ratepensionsordning med en udbetalingsperiode på enten 10 eller 20 år,
- invalidepension, samt
- gruppeforsikringer med livs-, invalidesum og forsikring ved kritisk sygdom.

For nyansatte, der ved tiltræden har en anden pensionsordning, kan medarbejderen efter anmodning fortsætte med at indbetale ovennævnte pensionsbidrag til denne pensionsordning, såfremt:

- Pensionsbidraget har løbende udbetalinger og er oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, og
- den hidtidige pensionsordning kan modtage de fulde beløb.

§ 4 ARBEJDSTID
Stk. 1
Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge. Arbejdstiden lægges normalt fra mandag til fredag.

Stk. 2
Virksomheden tilbyder de allerede ansatte medarbejdere en individuel forøgelse af arbejdstiden fra 34,5 timer pr. uge til en normal ugentlig arbejdstid på 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eksklusiv ½ times frokostpause) mod en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk. 3
Det påhviler virksomheden og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde afspadseres eller udbetales efter nærmere lokal aftale.

§ 5 FERIE - FRIHED
Stk. 1
Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven. Den særlige ferie-godtgørelse udgør 1 ½ %.

Stk. 2
Med henvisning til Ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31.marts i det pågældende ferieår
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år
- ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen.

Stk. 3
Medarbejdere tildeles derudover 5 feriefridage pr. førstkommende ferieår. Feriefridage, der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår. Ved fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage.

Stk. 4
Der ydes frihed med løn på juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 6 BARSEL
Stk. 1
Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligebehandling af mænd og kvinder og sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til normal løn i følgende perioder:

- under graviditetsorlov for moderen på 4 uger før forventet fødsel
- under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- under 10 ugers forældreorlov efter den 14. uge. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen
- under fædreorlov på 2 uger inden 14. uger efter fødsel og under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Medarbejderen har mulighed for at udskyde forældreorlov med løn på 10 uger, således at orloven er afholdt inden barnet er 52 uger.

§ 7 BØRNS SYGDOM
Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:
- det er barnets første sygedag
- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

I forbindelse med børns hospitalsindlæggelse indrømmes der til medarbejdere med 9 måneders anciennitet frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 8 OPSIGELSE
Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

§ 9 TILLIDSMANDSREGLER
Regler svarende til § 12 i overenskomsten mellem Tekniq og HK/privat med den modifikation, at der højst kan vælges en repræsentant for medarbejderne under AC-klubben undtaget medlemmer af IDA og en repræsentant for medarbejder under IDA.

Stk. 1.
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel overfor sine kolleger og ELTEL Networks at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt i blandt og kan som sådan overfor virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af medarbejdernes personlige anliggender, bør disse selv direkte forelægge klager eller henstillinger.

Tillidsrepræsentanten orienteres om nyansættelser.

Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på den sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 2
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed at medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

§ 10 RET TIL LOKALE AFTALER
Såfremt der kan opnås lokal enighed mellem parterne, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i en lokalaftale. Lokalaftaler kan opsiges efter gældende regler.

§ 11 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSTEMMELSER
Stk. 1
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling 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 uoverens-stemmelsen, 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.

§ 12 IKRAFTTRÆDELSE - OPSIGELSE
Stk. 1
Aftalen træder i kraft pr. 1. november 2005 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst den 1. november 2007.

Stk. 2. Er forhandling om ny aftale efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder disse bestemmelser fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

København den 2005

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Dansk Jurist og Økonomforbund

Dansk Magisterforening

Kommunikation & Sprog

For Civiløkonomerne

For ELTEL Networks A/S

AFTALE

mellem
ELTEL Networks A/S og AC-ORGANISATIONERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Gyldighedsområde
§ 2 Løn
§ 3 Pension
§ 4 Arbejdstid
§ 5 Ferie – frihed
§ 6 Barsel
§ 7 Børns sygdom
§ 8 Opsigelse
§ 9 Tillidsmandsregler
§ 10 Ret til lokale aftaler
§ 11 Regler for behandling af uoverbestemmelser
§ 12 Ikrafttrædelse - opsigelse

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE
Stk. 1
Denne aftale gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Stk. 2.
Medarbejdere på chefniveau - niveauet under direktører - er omfattet af aftalen, men således at forhandlingsretten er delegeret til individuel udøvelse. Det vil sige at de pågældende kan indgå individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder aftaler som fraviger bestemmelser i denne aftale.

Stk. 3.
Aftalen omfatter ikke direktører.

§ 2 LØN
Stk. 1
Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelse. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Stk. 2
Lønnen forhandles en gang årligt.
Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle lønvilkår forhandlet med virksomhedens ledelse.

§ 3 PENSION
Stk. 1
Der etableres en pensionsordning for alle akademikere.

Stk. 2
Med mindre andet aftales indbetales der 16,4 % af bruttolønnen, hvoraf virksomheden indbetaler 2/3 og medarbejderen indbetaler 1/3. Medarbejderens andel af pensionsbidraget indbetales af bruttolønnen.

Nuværende medarbejdere, der vælger en lavere pensionsprocent, får forskellen mellem nuværende og fremtidig indbetaling kapitaliseret til løn.

For alle medarbejdere indbetales der som minimum 9 % af bruttolønnen til en pensionsordning.

Stk. 3.
Pensionsbidragene indbetales som udgangspunkt til vedkommendes faglige pensionskasse ud fra de retningslinier som det faglige medlemskab angiver. Efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen kan indbetaling ske til anden pensionsordning, som skal omfatte:

- Alderspension med løbende livsvarige udbetalinger, dog således at op til 1/3 kan indbetales til en ratepensionsordning med en udbetalingsperiode på enten 10 eller 20 år,
- invalidepension, samt
- gruppeforsikringer med livs-, invalidesum og forsikring ved kritisk sygdom.

For nyansatte, der ved tiltræden har en anden pensionsordning, kan medarbejderen efter anmodning fortsætte med at indbetale ovennævnte pensionsbidrag til denne pensionsordning, såfremt:

- Pensionsbidraget har løbende udbetalinger og er oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, og
- den hidtidige pensionsordning kan modtage de fulde beløb.

§ 4 ARBEJDSTID
Stk. 1
Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge. Arbejdstiden lægges normalt fra mandag til fredag.

Stk. 2
Virksomheden tilbyder de allerede ansatte medarbejdere en individuel forøgelse af arbejdstiden fra 34,5 timer pr. uge til en normal ugentlig arbejdstid på 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eksklusiv ½ times frokostpause) mod en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk. 3
Det påhviler virksomheden og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde afspadseres eller udbetales efter nærmere lokal aftale.

§ 5 FERIE - FRIHED
Stk. 1
Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven. Den særlige ferie-godtgørelse udgør 1 ½ %.

Stk. 2
Med henvisning til Ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31.marts i det pågældende ferieår
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år
- ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen.

Stk. 3
Medarbejdere tildeles derudover 5 feriefridage pr. førstkommende ferieår. Feriefridage, der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår. Ved fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage.

Stk. 4
Der ydes frihed med løn på juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 6 BARSEL
Stk. 1
Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligebehandling af mænd og kvinder og sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til normal løn i følgende perioder:

- under graviditetsorlov for moderen på 4 uger før forventet fødsel
- under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- under 10 ugers forældreorlov efter den 14. uge. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen
- under fædreorlov på 2 uger inden 14. uger efter fødsel og under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Medarbejderen har mulighed for at udskyde forældreorlov med løn på 10 uger, således at orloven er afholdt inden barnet er 52 uger.

§ 7 BØRNS SYGDOM
Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:
- det er barnets første sygedag
- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

I forbindelse med børns hospitalsindlæggelse indrømmes der til medarbejdere med 9 måneders anciennitet frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 8 OPSIGELSE
Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

§ 9 TILLIDSMANDSREGLER
Regler svarende til § 12 i overenskomsten mellem Tekniq og HK/privat med den modifikation, at der højst kan vælges en repræsentant for medarbejderne under AC-klubben undtaget medlemmer af IDA og en repræsentant for medarbejder under IDA.

Stk. 1.
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel overfor sine kolleger og ELTEL Networks at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt i blandt og kan som sådan overfor virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af medarbejdernes personlige anliggender, bør disse selv direkte forelægge klager eller henstillinger.

Tillidsrepræsentanten orienteres om nyansættelser.

Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på den sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 2
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed at medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

§ 10 RET TIL LOKALE AFTALER
Såfremt der kan opnås lokal enighed mellem parterne, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i en lokalaftale. Lokalaftaler kan opsiges efter gældende regler.

§ 11 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSTEMMELSER
Stk. 1
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling 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 uoverens-stemmelsen, 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.

§ 12 IKRAFTTRÆDELSE - OPSIGELSE
Stk. 1
Aftalen træder i kraft pr. 1. november 2005 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst den 1. november 2007.

Stk. 2. Er forhandling om ny aftale efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder disse bestemmelser fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

København den 2005

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Dansk Jurist og Økonomforbund

Dansk Magisterforening

Kommunikation & Sprog

For Civiløkonomerne

For ELTEL Networks A/S

AFTALE

mellem
ELTEL Networks A/S og AC-ORGANISATIONERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Gyldighedsområde
§ 2 Løn
§ 3 Pension
§ 4 Arbejdstid
§ 5 Ferie – frihed
§ 6 Barsel
§ 7 Børns sygdom
§ 8 Opsigelse
§ 9 Tillidsmandsregler
§ 10 Ret til lokale aftaler
§ 11 Regler for behandling af uoverbestemmelser
§ 12 Ikrafttrædelse - opsigelse

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE
Stk. 1
Denne aftale gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Stk. 2.
Medarbejdere på chefniveau - niveauet under direktører - er omfattet af aftalen, men således at forhandlingsretten er delegeret til individuel udøvelse. Det vil sige at de pågældende kan indgå individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder aftaler som fraviger bestemmelser i denne aftale.

Stk. 3.
Aftalen omfatter ikke direktører.

§ 2 LØN
Stk. 1
Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelse. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Stk. 2
Lønnen forhandles en gang årligt.
Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle lønvilkår forhandlet med virksomhedens ledelse.

§ 3 PENSION
Stk. 1
Der etableres en pensionsordning for alle akademikere.

Stk. 2
Med mindre andet aftales indbetales der 16,4 % af bruttolønnen, hvoraf virksomheden indbetaler 2/3 og medarbejderen indbetaler 1/3. Medarbejderens andel af pensionsbidraget indbetales af bruttolønnen.

Nuværende medarbejdere, der vælger en lavere pensionsprocent, får forskellen mellem nuværende og fremtidig indbetaling kapitaliseret til løn.

For alle medarbejdere indbetales der som minimum 9 % af bruttolønnen til en pensionsordning.

Stk. 3.
Pensionsbidragene indbetales som udgangspunkt til vedkommendes faglige pensionskasse ud fra de retningslinier som det faglige medlemskab angiver. Efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen kan indbetaling ske til anden pensionsordning, som skal omfatte:

- Alderspension med løbende livsvarige udbetalinger, dog således at op til 1/3 kan indbetales til en ratepensionsordning med en udbetalingsperiode på enten 10 eller 20 år,
- invalidepension, samt
- gruppeforsikringer med livs-, invalidesum og forsikring ved kritisk sygdom.

For nyansatte, der ved tiltræden har en anden pensionsordning, kan medarbejderen efter anmodning fortsætte med at indbetale ovennævnte pensionsbidrag til denne pensionsordning, såfremt:

- Pensionsbidraget har løbende udbetalinger og er oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, og
- den hidtidige pensionsordning kan modtage de fulde beløb.

§ 4 ARBEJDSTID
Stk. 1
Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge. Arbejdstiden lægges normalt fra mandag til fredag.

Stk. 2
Virksomheden tilbyder de allerede ansatte medarbejdere en individuel forøgelse af arbejdstiden fra 34,5 timer pr. uge til en normal ugentlig arbejdstid på 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eksklusiv ½ times frokostpause) mod en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk. 3
Det påhviler virksomheden og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde afspadseres eller udbetales efter nærmere lokal aftale.

§ 5 FERIE - FRIHED
Stk. 1
Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven. Den særlige ferie-godtgørelse udgør 1 ½ %.

Stk. 2
Med henvisning til Ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31.marts i det pågældende ferieår
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år
- ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen.

Stk. 3
Medarbejdere tildeles derudover 5 feriefridage pr. førstkommende ferieår. Feriefridage, der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår. Ved fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage.

Stk. 4
Der ydes frihed med løn på juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 6 BARSEL
Stk. 1
Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligebehandling af mænd og kvinder og sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til normal løn i følgende perioder:

- under graviditetsorlov for moderen på 4 uger før forventet fødsel
- under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- under 10 ugers forældreorlov efter den 14. uge. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen
- under fædreorlov på 2 uger inden 14. uger efter fødsel og under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Medarbejderen har mulighed for at udskyde forældreorlov med løn på 10 uger, således at orloven er afholdt inden barnet er 52 uger.

§ 7 BØRNS SYGDOM
Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:
- det er barnets første sygedag
- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

I forbindelse med børns hospitalsindlæggelse indrømmes der til medarbejdere med 9 måneders anciennitet frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 8 OPSIGELSE
Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

§ 9 TILLIDSMANDSREGLER
Regler svarende til § 12 i overenskomsten mellem Tekniq og HK/privat med den modifikation, at der højst kan vælges en repræsentant for medarbejderne under AC-klubben undtaget medlemmer af IDA og en repræsentant for medarbejder under IDA.

Stk. 1.
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel overfor sine kolleger og ELTEL Networks at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt i blandt og kan som sådan overfor virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af medarbejdernes personlige anliggender, bør disse selv direkte forelægge klager eller henstillinger.

Tillidsrepræsentanten orienteres om nyansættelser.

Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på den sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 2
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed at medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

§ 10 RET TIL LOKALE AFTALER
Såfremt der kan opnås lokal enighed mellem parterne, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i en lokalaftale. Lokalaftaler kan opsiges efter gældende regler.

§ 11 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSTEMMELSER
Stk. 1
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling 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 uoverens-stemmelsen, 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.

§ 12 IKRAFTTRÆDELSE - OPSIGELSE
Stk. 1
Aftalen træder i kraft pr. 1. november 2005 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst den 1. november 2007.

Stk. 2. Er forhandling om ny aftale efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder disse bestemmelser fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

København den 2005

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Dansk Jurist og Økonomforbund

Dansk Magisterforening

Kommunikation & Sprog

For Civiløkonomerne

For ELTEL Networks A/S

AFTALE

mellem
ELTEL Networks A/S og AC-ORGANISATIONERNE

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 Gyldighedsområde
§ 2 Løn
§ 3 Pension
§ 4 Arbejdstid
§ 5 Ferie – frihed
§ 6 Barsel
§ 7 Børns sygdom
§ 8 Opsigelse
§ 9 Tillidsmandsregler
§ 10 Ret til lokale aftaler
§ 11 Regler for behandling af uoverbestemmelser
§ 12 Ikrafttrædelse - opsigelse

§ 1. GYLDIGHEDSOMRÅDE
Stk. 1
Denne aftale gælder for medarbejdere med en akademisk uddannelse, der anvendes til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

Stk. 2.
Medarbejdere på chefniveau - niveauet under direktører - er omfattet af aftalen, men således at forhandlingsretten er delegeret til individuel udøvelse. Det vil sige at de pågældende kan indgå individuelle aftaler om løn- og ansættelsesvilkår, herunder aftaler som fraviger bestemmelser i denne aftale.

Stk. 3.
Aftalen omfatter ikke direktører.

§ 2 LØN
Stk. 1
Lønnen aftales individuelt ved og under ansættelse. Ved fastsættelsen af lønnen, skal der tages hensyn til den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats.

Stk. 2
Lønnen forhandles en gang årligt.
Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle lønvilkår forhandlet med virksomhedens ledelse.

§ 3 PENSION
Stk. 1
Der etableres en pensionsordning for alle akademikere.

Stk. 2
Med mindre andet aftales indbetales der 16,4 % af bruttolønnen, hvoraf virksomheden indbetaler 2/3 og medarbejderen indbetaler 1/3. Medarbejderens andel af pensionsbidraget indbetales af bruttolønnen.

Nuværende medarbejdere, der vælger en lavere pensionsprocent, får forskellen mellem nuværende og fremtidig indbetaling kapitaliseret til løn.

For alle medarbejdere indbetales der som minimum 9 % af bruttolønnen til en pensionsordning.

Stk. 3.
Pensionsbidragene indbetales som udgangspunkt til vedkommendes faglige pensionskasse ud fra de retningslinier som det faglige medlemskab angiver. Efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen kan indbetaling ske til anden pensionsordning, som skal omfatte:

- Alderspension med løbende livsvarige udbetalinger, dog således at op til 1/3 kan indbetales til en ratepensionsordning med en udbetalingsperiode på enten 10 eller 20 år,
- invalidepension, samt
- gruppeforsikringer med livs-, invalidesum og forsikring ved kritisk sygdom.

For nyansatte, der ved tiltræden har en anden pensionsordning, kan medarbejderen efter anmodning fortsætte med at indbetale ovennævnte pensionsbidrag til denne pensionsordning, såfremt:

- Pensionsbidraget har løbende udbetalinger og er oprettet som led i et tidligere ansættelsesforhold, og
- den hidtidige pensionsordning kan modtage de fulde beløb.

§ 4 ARBEJDSTID
Stk. 1
Den normale ugentlige arbejdstid for fuldtidsansatte er 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge. Arbejdstiden lægges normalt fra mandag til fredag.

Stk. 2
Virksomheden tilbyder de allerede ansatte medarbejdere en individuel forøgelse af arbejdstiden fra 34,5 timer pr. uge til en normal ugentlig arbejdstid på 37 timers effektiv arbejdstid pr. uge (eksklusiv ½ times frokostpause) mod en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk. 3
Det påhviler virksomheden og medarbejderne at søge arbejdet tilrettelagt således, at arbejdets tidsmæssige omfang set over længere perioder ikke væsentligt overstiger den almindelige arbejdstid. Såfremt dette ikke er muligt, skal merarbejde afspadseres eller udbetales efter nærmere lokal aftale.

§ 5 FERIE - FRIHED
Stk. 1
Ferie optjenes og afholdes i henhold til reglerne i Ferieloven. Den særlige ferie-godtgørelse udgør 1 ½ %.

Stk. 2
Med henvisning til Ferielovens § 19 kan det mellem den enkelte medarbejder og dennes leder aftales, at optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

- overførsel af ferie sker efter ønske fra medarbejderen
- aftale om overførsel skal indgås skriftligt senest 1 måned før ferieårets afslutning, dvs. senest den 31.marts i det pågældende ferieår
- overført ferie kan højst gemmes i 3 år
- ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i en opsigelsesperiode, medmindre ferien er aftalt til afholdelse før opsigelsen.

Stk. 3
Medarbejdere tildeles derudover 5 feriefridage pr. førstkommende ferieår. Feriefridage, der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage pr. ferieår. Ved fratræden udbetales ikke afholdte feriefridage.

Stk. 4
Der ydes frihed med løn på juleaftensdag og nytårsaftensdag.

§ 6 BARSEL
Stk. 1
Medarbejderen har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang, som efter Lov om ligebehandling af mænd og kvinder og sygedagpengeloven finder anvendelse.

Stk. 2
Medarbejdere har ret til normal løn i følgende perioder:

- under graviditetsorlov for moderen på 4 uger før forventet fødsel
- under barselorlov for moderen på 14 uger efter fødsel
- under 10 ugers forældreorlov efter den 14. uge. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen
- under fædreorlov på 2 uger inden 14. uger efter fødsel og under udvidet fædreorlov på 2 uger inden barnet er 46 uger.

Medarbejderen har mulighed for at udskyde forældreorlov med løn på 10 uger, således at orloven er afholdt inden barnet er 52 uger.

§ 7 BØRNS SYGDOM
Der ydes tjenestefrihed med fuld løn, til pasning af medarbejderens syge barn/børn under 14 år, når:
- det er barnets første sygedag
- hensynet til barnet gør det nødvendigt
- barnet er hjemmeværende

I forbindelse med børns hospitalsindlæggelse indrømmes der til medarbejdere med 9 måneders anciennitet frihed med løn, når det er nødvendigt at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn indenfor en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 8 OPSIGELSE
Opsigelsesvarsler efter Funktionærloven er gældende.

§ 9 TILLIDSMANDSREGLER
Regler svarende til § 12 i overenskomsten mellem Tekniq og HK/privat med den modifikation, at der højst kan vælges en repræsentant for medarbejderne under AC-klubben undtaget medlemmer af IDA og en repræsentant for medarbejder under IDA.

Stk. 1.
Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel overfor sine kolleger og ELTEL Networks at gøre sit bedste for at jævne ethvert opstået stridsspørgsmål og vedligeholde et godt og roligt samarbejde på arbejdsstedet.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt i blandt og kan som sådan overfor virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.

Når en foreliggende sag kun berører en enkelt eller enkelte af medarbejdernes personlige anliggender, bør disse selv direkte forelægge klager eller henstillinger.

Tillidsrepræsentanten orienteres om nyansættelser.

Udførelsen af de af tillidsrepræsentanten påhvilende hverv skal ske på den sådan måde, at det er til mindst mulig gene for tillidsrepræsentantens arbejde.

Stk. 2
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed at medarbejderen fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til at den pågældende afskediges, eller den pågældendes stilling forringes.

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke opsiges, uden at det har været gjort til genstand for fagretlig behandling, med mindre der lokalt er enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb. Dette gælder dog ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

§ 10 RET TIL LOKALE AFTALER
Såfremt der kan opnås lokal enighed mellem parterne, kan denne aftale suppleres med yderligere bestemmelser, som kan formuleres i en lokalaftale. Lokalaftaler kan opsiges efter gældende regler.

§ 11 REGLER FOR BEHANDLING AF UOVERENSTEMMELSER
Stk. 1
Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved forhandling 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 uoverens-stemmelsen, 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.

§ 12 IKRAFTTRÆDELSE - OPSIGELSE
Stk. 1
Aftalen træder i kraft pr. 1. november 2005 og er gældende, indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst den 1. november 2007.

Stk. 2. Er forhandling om ny aftale efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved aftalens udløb, gælder disse bestemmelser fortsat, indtil en ny aftale er indgået.

København den 2005

For Ingeniørforeningen i Danmark

For Dansk Jurist og Økonomforbund

Dansk Magisterforening

Kommunikation & Sprog

For Civiløkonomerne

For ELTEL Networks A/S