

**Aftale
mellem**

**FOA – Fag og Arbejde
Og
ELTEL Networks A/S**

Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens Område	3
§ 2. Ansættelsesaftale	3
§ 3. Løn.....	3
§ 4. Pension.....	3
§ 5. Fritvalgsordning	4
§ 6. Lønudbetaling	4
§ 7. Arbejdstid.....	4
§ 8. Overarbejde.....	4
§ 9. Betaling for rådighedstjeneste m.v.	4
§ 10. Ferie.....	5
§ 11. Feriefridage.....	5
§ 12. Sygdom.....	5
§ 13. Graviditet og barsel og fravær af andre familiemæssige årsager.....	5
§ 14. Børns sygdom.....	6
§ 15. Værnepligt, efterløn, og fratrædelsesgodtgørelse.....	6
§ 16. Talsmand.....	6
§ 17. Uddannelse	7
§ 18. Seniorpolitik.....	7
§ 19. Opsigelse.....	7
§ 20. Faglig strid	7
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse.....	8

§ 1. Overenskomstens Område

Stk. 1

Overenskomsten omfatter arbejdsledere i ELTEL Networks A/S, der er eller bliver medlem af FOA – Fag og Arbejde.

Stk.2

Der gælder supplerende bestemmelser for overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd) jfr. vedlagte bilag.

§ 2. Ansættelsesaftale.

Lov om arbejdsgiverens pligt til, at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er gældende.

§ 3. Løn.

Pr. 1. marts 2010 udgør minimallønnen kr. 25.499,90

Pr. 1. marts 2011 udgør minimallønnen kr. 26.035,40

Til minimallønnen tillægges et beløb svarende til egetbidraget af den samlede pensionsindbetaling. Dette gælder dog ikke for overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd).

Herudover aftales lønnen for den enkelte medarbejder i hvert enkelt tilfælde direkte mellem chefen og arbejdslederen.

Ved en årlig samtale er virksomheden forpligtet til at drøfte og vurdere medarbejderens løn, ligesom andre ansættelsesvilkår kan tages op til drøftelse ved denne lejlighed.

I vurdering af løn kan der blandt andet tages højde for medarbejderens personlige præstationer, resultater og indsats samt medarbejderens placering i organisationen, herunder særlige funktioner som ikke normalt er forudsat indeholdt i medarbejderens job (f.eks. funktion som souschef, nye ansvarsområder, økonomiansvar, IT-kompetencer, personaleledelse, placering i organisationen og efter - videreuddannelse).

De generelle principper for lønfastsættelse og –regulering kan påtales af forbundet.

Ved udløbet af overenskomstperioden optager parterne drøftelser, med henblik på at minimallønsbestemmelsen udgår af teksten.

§ 4. Pension.

Stk.1

Det samlede pensionsbidrag udgør med mindre andet aftales 12,83 %, heraf udgør eget bidraget 1/3 del af det samlede pensionsbidrag. For overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd) ydes pensionen kun ved supplerende tillæg.

Pr. 1. juli 2007 udgør det samlede pensionsbidrag 13,53 %

Pr. 1. juli 2008 udgør det samlede pensionsbidrag 14,23 %

Alle medarbejdere skal som minimum være omfattet af en pensionsforsikring, som omfatter forsikring ved død, invaliditet og kritisk sygdom, med mindre medarbejderen kan dokumentere samme dækning andet sted.

Stk.2

ELTEL Networks A/S indbetaler det samlede pensionsbidrag til PENSAM eller til pension efter nærmere anvisning fra den ansatte.

§ 5. Fritvalgsordning

Der etableres en fritvalgsordning for dele af overenskomstens elementer.

Fritvalgsordningen etableres med følgende procentsatser:

1/7 - 2007: 0,5 %

1/7 - 2008: 0,4 %

1/7 - 2009: 0,25 %

Den enkelte medarbejder vælger selv om opsparingen skal udbetales i forbindelse med ferie/anden frihed eller indbetales som ekstra pension.

§ 6. Lønudbetaling.

Lønnen udbetales månedsvis bagud på den sidste hele bankdag. Der tilsendes den ansatte en lønspecifikation.

§ 7. Arbejdstid.

Stk.1

Den normale ugentlige arbejdstid er gennemsnitlig 37 timer. Medarbejdere der ved overgang til denne aftale har betalt frokost, bevarer denne medmindre andet aftales. Medarbejdere der har betalt frokost og overgår til egen betalt frokost, ydes en kompensation på 6,99 % af bruttolønnen.

Stk.2

Arbejdstidens placering tilrettelægges lokalt under hensyntagen til arbejdets karakter.

Hvis grundlovsdag falder på en arbejdsdag, betragtes denne som helligdag fra kl. 12.00. 1. maj bevares som en fridag med løn, hvis den falder på en arbejdsdag.

§ 8. Overarbejde.

Arbejdsledere honoreres ikke for overarbejde, medmindre andet aftales med den enkelte arbejdsleder.

§ 9. Betaling for rådighedstjeneste m.v.

Stk.1

Arbejdsledere ansat i henhold til denne overenskomst, og som pålægges rådighedsvagt honoreres herfor med et fast beløb i henhold til lokal aftale på det enkelte tjenestested.

Stk.2

Arbejdsledere ydes befordringsgodtgørelse for benyttelse af egen bil i forbindelse med arbejdets udførelse. Befordringsgodtgørelse ydes efter de til enhver tid gældende regler i ELTEL Networks A/S samt i henhold til de af staten fastsatte takster.

§ 10. Ferie.

Ferieloven er gældende for overenskomsten. Det særlige ferietillæg udgør dog 1,5 % og udbetales ved ferieårets start.

Parterne er enige om, at Ferielovens mulighed for overførsel af ferie fra et ferieår til et følgende, indenfor denne overenskomsts område, kan aftales mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

§ 11. Feriefridage.

Arbejdsledere tildeles 5 feriefridage. Såfremt arbejdslederen ikke er beskæftiget hele året, beregnes feriefridagene forholdsmæssigt. Feriefridage der ikke er afholdt ved ferieårets udløb, udbetales sammen med lønnen i juni måned, medmindre parterne har aftalt at feriefridagene overføres til det efterfølgende ferieår.

§ 12. Sygdom.

Stk.1

Arbejdsledere omfattet af nærværende overenskomst får løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler.

Stk.2

Sygdom skal meddeles til ELTEL Networks A/S straks og inden arbejdstids begyndelse på første sygedag.

Stk.3

Sygdommen skal på forlangende dokumenteres.

§ 13. Graviditet og barsel og fravær af andre familiemæssige årsager.

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. 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.

§ 14. 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

Der udbetales ikke arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages.

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. Eventuel refusion fra bopælskommunen tilgår virksomheden.

§ 15. Værnepligt, efterløn, og fratrædelsesgodtgørelse.

Følgende bestemmelser i funktionærloven finder anvendelse:

1. Indkaldelse til aftjening af værnepligt (§6).
2. Efterløn (§8).
3. Fratrædelsesgodtgørelse (§2a).

§ 16. Talsmand.

Stk. 1.

Såfremt der er beskæftiget mindst 5 arbejdsledere kan disse, såfremt de eller ELTEL Networks A/S finder det ønskeligt, vælge en talsmand. Såfremt der kan opnås enighed derom, kan der vælges flere talsmænd.

Stk. 2. ELTEL Networks A/S har påtaleret, såfremt en valgt talsmand ikke kan anerkendes. Såfremt ELTEL Networks A/S ønsker at gøre brug af påtaleretten, skal indsigelse fremsættes over for forbundet hurtigst muligt – og inden 1 måned – efter modtagelse af meddelelsen om valg af talsmand.

Stk. 3.

Talsmænd kan på arbejdsledernes vegne med ELTEL Networks A/S kræve forhandling om spørgsmål af interesse for arbejdslederne som f.eks. arbejdsforhold, ferielægning, generelle lønforhold samt ansættelses- og afskedigelsesprincipper for arbejdslederne.

Stk. 4.

Den omstændighed, at en arbejdsleder fungerer som talsmand, må i sig selv aldrig give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes i væsentlig grad.

Stk. 5.

Såfremt ELTEL Networks A/S agter at opsiges en talsmand, er parterne enige om, at forbundet skal underrettes, forinden dette sker. Arbejdslederne har herefter ret til at begære forhandling om sagen. En sådan forhandling skal afholdes forinden opsigelsen afgives og inden 8 dage efter underretningen af forbundet, medmindre andet aftales.

Stk. 6.

Tvister vedrørende opsigelse af en talsmand skal behandles efter gældende regler for behandling af faglig strid.

Stk. 7.

Afskedigelse i strid med stk. 4 betragtes som en skærpende omstændighed.

Stk. 8.

Underretningspligten, jf. stk. 5, gælder ikke i tilfælde af bortvisning af talsmænd, idet tvister herom behandles efter gældende regler for behandling af faglig strid.

§ 17. Uddannelse

Medarbejdere har ret til at deltage i selvvalgt uddannelse i op til 2 ugers varighed, såfremt uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse indenfor denne overenskomsts område.

§ 18. Seniorpolitik.

Senioraftaler kan indgås i henhold til den til enhver tid gældende personalepolitik i ELTEL Networks A/S og vil til enhver tid være en konkret aftale mellem den enkelte medarbejder og virksomheden.

For medarbejdere der har været uafbrudt beskæftiget i minimum 10 år, som er fyldt 50 år, men endnu ikke fyldt 65 år og som opsiges, af en for medarbejderen ikke tilregnelig årsag, ydes en yderligere fratrædelsesgodtgørelse svarende til 3 måneders løn. Dette gælder dog ikke for overenskomstansatte på særlige vilkår (tidligere tjenestemænd).

§ 19. Opsigelse

Stk.1

De opsigelsesvarsler, der gælder efter funktionærloven, anvendes når en ansat opsiges eller siger sin stilling op. Der kan dog ikke indgås aftale om opsigelse med forkortet varsel efter 120 sygedage.

Stk. 2

Det påhviler ELTEL Networks A/S at meddele enhver opsigelse til den ansatte og forbundet. Meddelelsen til forbundet skal indeholde en begrundelse for opsigelsen.

Stk.3

I øvrigt er Funktionærloven og Hovedaftalen mellem DA og LO er gældende.

§ 20. Faglig strid

Stk. 1.

Uoverensstemmelser af faglig karakter skal søges løst ved lokal forhandling.

Stk. 2.

Opnås der ved denne forhandling ikke enighed, afholdes der mægling, hvori parterne og en repræsentant for henholdsvis ELTEL Networks A/S og forbundet deltager. Begæret om mæglingsmøde skal afholdes uden unødigt opsættelse inden 3 uger. Opnås der her enighed om løsning af uoverensstemmelsen, er denne bindende for parterne.

Stk. 3.

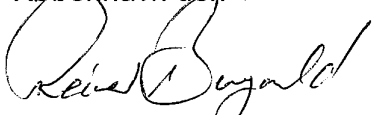
Såfremt enighed ikke opnås, kan sagen afgøres ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, med 2 udpeget fra ELTEL Networks A/S og 2 fra forbundet samt en opmand, valgt af aftaleparterne i fællesskab eller udpeget af Arbejdsretten.

§ 21. Ikrafttræden og opsigelse.

Overenskomsten har virkning fra den 1. marts 2010.

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligt den 1. marts 2012.

København den 16. marts 2010.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "René Bergsted".

For FOA – Fag og Arbejde

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Lene Christensen".

For ELTEL Networks A/S

Bilag

Aftale

mellem

Københavns Kommune

og

HK/Kommunal-København, Forbundet af Offentligt Ansatte, Metal København afdeling 6, El-forbundet Københavnsafdeling, Københavns Kommunale Maskinmesterforening, SID/Miljø- energi- og Forsyningsarbejdernes Fagforening, SID/Jord- og Betonarbejdernes Fagforening, Ingeniørforeningen i Danmark.

Nærværende aftale fastlægger rammerne for et tilbud om overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår for de københavnske tjenestemænd og fast ansatte budgetmæssigt lønnede personer, der for tiden gør tjeneste i det 100 % kommunalt ejede aktieselskab KE Partner A/S. Hensigten er fremadrettet at regulere medarbejdernes ansættelsesforhold hos enten KE Partner A/S eller en anden juridisk enhed, hvortil KE Partners aktiviteter måtte blive overdraget - herunder situationer, hvor der sker sådanne ændringer i aktionærkredsen, at offentlige myndigheder ikke længere besidder en aktiemajoritetspost i selskabet.

Aftalen finder tillige anvendelse, såfremt Københavns Kommune senere måtte få behov for at fremsætte tilbud om overenskomstansættelse på særlige vilkår til andre tjenestemænd og fast ansatte budgetmæssigt lønnede personer indenfor KE. Ved senere anvendelse end et år skal nedennævnte engangsbeløb på 75.000 kr. reguleres.

Når der i det følgende omtales "en uopsigelig ret", dels til tjenestemandspension, dels til rådighedsløn, forstås en personlig garanti i forhold til den enkelte medarbejder givet af Københavns Kommune, som ikke på noget tidspunkt eller af nogen grund kan fratages medarbejderen, heller ikke i forbindelse med senere virksomhedsoverdragelser. Ordningen er ikke til hinder for, at en erhverver indtræder i forpligtelsen til at udbetale rådighedsløn. Københavns Kommune garanterer, at der udbetales rådighedsløn også i tilfælde, hvor erhverver ikke måtte være i stand hertil.

Tjenestemænd og fast ansatte budgetmæssigt lønnede personer tilbydes følgende særlige vilkår ved overgang til overenskomstansættelse:

- Et engangsbeløb på 75.000 kr. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan beløbet anvendes til køb af pensionsalder eller anden form for pensionsopsparing. Beløbet udbetales til den enkelte medarbejder, når denne med sin underskrift har accepteret overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår bevares en uopsigelig ret til tjenestemandspension i henhold til den til enhver tid gældende pensionsvedtægt for Københavns Kommune. Det indebærer bl.a., at der fortsat optjenes pensionsalder, og at en medarbejder, der er overenskomstansat på særlige vilkår, og som afskediges pga. alder, som følge af helbredsbebetiget utjenstedygtighed eller af anden medarbejderen utilregnelig årsag, er berettiget til egenpension i det omfang, pågældende efter pensionsvedtægtens regler har optjent ret hertil. Københavns Kommune er fortsat pensionsmyndighed. Til konstatering af, om afsked i et givet tilfælde er sket af en tjenestemanden tilregnelig årsag, anmoder Københavns Kommune kommunens faste forhørsleder om en udtalelse. Overenskomstens pensionsbestemmelser finder ikke anvendelse i forhold til overenskomstansatte på særlige vilkår.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår ydes der hver medarbejder et ekstra løntrin ud over allerede aftalte trin. Medarbejdere indplaceret på løntrin 48 eller højere, ydes i stedet for løntrin et pensionsgivende overgangstillæg på 25.000 kr. årligt (niveau 1.10.04). Det ekstra løntrin/det pensionsgivende overgangstillæg ydes til hver enkelt medarbejder, når denne med sin underskrift har accepteret overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår.

- Ved overgang til overenskomstansættelse konverteres herefter eventuelle tillæg til løntrin. Der kan maksimalt efter tillæggelse af det særlige overgangstillæg konverteres tillæg svarende til to løntrin. Kvalifikationstillæg konverteres før funktionstillæg og andre former for faste månedlige tillæg. Medarbejdere, der er indplaceret på løntrin 48 eller højere, får ikke konverteret tillæg til løntrin. Tilsvarende kan konvertering af tillæg ikke medføre, at en medarbejder stiger højere end til løntrin 48. Konvertering finder for hver enkelt medarbejder sted, når denne ved sin underskrift har accepteret overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår.
- Fra det tidspunkt, hvor KE Partner A/S' aktiviteter første gang overdrages til en anden juridisk enhed – herunder situationer, hvor der sker sådanne ændringer i aktionærkredsen, at Københavns Kommune ikke længere besidder en majoritetsaktiepost i selskabet - sikres det, at hver enkelt medarbejder – forudsat at ansættelsesforholdet på særlige vilkår fortsat er bestående – i fem år som en personlig ordning som minimum bevarer den løn, der var gældende på ”salgstidspunktet”, dog således, at aftaler om funktionsløn og aftaler om tidsbegrænsede tillæg ophører eller kan opsiges, alt i overensstemmelse med hver enkelt aftales indhold. Løngarantien omfatter såvel løn som pensionsbidrag samt regulering heraf med den kommunale reguleringsprocent.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår bevares/udbetales efter gældende regler alle former for tilgodehavende frihed, det vil sige ferie, feriefridage, omsorgsfridage, afspadsering og flekstidssaldi.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår sikres det, at fremtidige lønstigninger i form af tillæg bliver pensionsgivende, idet pensionsprocenten aftales mellem de faglige organisationer og arbejdsgiver.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår, der indebærer, at medarbejderne aflønnes bagud, yder arbejdsgiver en ekstra månedsløn til de medarbejdere, der ved overgangen var forudlønnede.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår yder arbejdsgiver en uges ekstra ferie samt en ekstra månedsløn i jubilæumsåret ved 25, 40 eller 50 års jubilæum, idet al tidligere beskæftigelse i Københavns Kommune medregnes.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår vil medarbejderen være forpligtet til at påtage sig andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. *[Bemærkning: Hensigten med bestemmelsen er inden for de givne rammer at tilstræbe en smidig arbejdstilrettelæggelse. For specialarbejdere sker der ikke nogen ændring i den hidtidige pligt efter Københavns Kommunes tjenestemandsvedtægt til at tåle forandringer i arbejdsopgavernes art eller omfang eller til at overtage en anden stilling. For faglærtets vedkommende lægges der ikke op til en ændret praksis, og der kan ikke i noget væsentligt omfang bortses fra medarbejderens faglige uddannelse].* Hvis medarbejderen på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage andet arbejde, som pågældende efter foranstående bestemmelse må påregnes at have forudsætningerne for, følges bestemmelserne i Københavns Kommunens pensionsvedtægt § 2.

For medarbejdere, der hidtil har haft lederstillinger, forudsættes et andet arbejdes indhold og natur ikke at afvige væsentligt fra de kvalifikationsmæssige forudsætninger, som den pågældende hidtil har skullet opfylde. Det er indholdet i den lederstilling, medarbejderen er ansat i på tidspunktet for overenskomstansættelse eller efterfølgende bliver ansat i, der er udgangspunktet for karakteren af det andet arbejde. *[Bemærkning: Hensigten med bestemmelsen er at sikre, at en medarbejder, der hidtil har haft en lederstilling, fortsat skal varetage opgaver af ledelsesmæssig karakter, hvortil medarbejderen har de fornødne kvalifikationer].*

- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår vil det faste tjenestested ikke uden medarbejderens accept kunne flyttes over længere afstand end 40 km. i forhold til Københavns Kommunes geografiske afgrænsning. Hermed er medarbejdernes fremtidige ansættelsesområde afgrænset. For medarbejdere, der hidtil har haft tjenestested uden for Københavns Kommunes geografiske afgrænsning, vil der i hvert enkelt tilfælde blive truffet særlig aftale. Ved ansøgt forflyttelse uden for Københavns Kommunes geografiske afgrænsning eller ud over den grænse, der er truffet særlig aftale om, vil det være det nye tjenestested, der danner udgangspunkt for en omplacering.

- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår bevares en uopsigelig ret til rådighedsløn efter bestemmelserne i Københavns Kommunes tjenestemandsvedtægt § 32. Det betyder, at hvis medarbejderens stilling skulle blive nedlagt som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation eller arbejdsform, er medarbejderen forpligtet til at overtage andet arbejde inden for ansættelsesområdet, jf. ovenfor. Til sidesættes pligten til at overtage andet arbejde, mistes retten til rådighedsløn. Kan der ikke anvendes andet arbejde, hverken hos den aktuelle arbejdsgiver eller i Københavns Kommune, er medarbejderen berettiget til rådighedsløn i 3 år og efterfølgende tjenestemandspension, hvis de almindelige betingelser herfor er opfyldt. En tidligere tjenestemand eller budgetmæssigt fast ansat medarbejder kan ikke forlange rådighedsløn som følge af oprettelsen af et nyt aktieselskab, hvori Københavns Kommune ikke er eneaktionær, eller som følge af senere virksomhedsoverdragelse.
- Ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår gives der mulighed for lønforskrivning, jf. principperne i tjenestemandsvedtægtens § 46, såfremt låneinstitutterne giver deres accept.
- Det skal for god ordens skyld bemærkes, at det ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår er overenskomstens bestemmelser om opsigelse, der finder anvendelse. Al tidligere beskæftigelse i Københavns Kommune medregnes ved beregningen af opsigelsesvarslet.
- I forbindelse med processen om tjenestemænds og fast ansatte budgetmæssigt lønnede personers valg af overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår, vil der i fornødent omfang blive givet frihed til informationsmøder. Københavns Kommune vil anbefale erhverver, at der også efter overtagelsen af KE Partner A/S efter behov gives frihed til møder med organisationernes medvirken med henblik på at sikre information mv.

Nærværende aftale indgås under forbehold af Borgerrepræsentationens godkendelse samt godkendelse i Kommunernes Lønningsnævn.

København, den 30. november 2005

For Københavns Kommune:

For HK/Kommunal-København:

For Forbundet af Offentligt Ansatte:

For Metal København afdeling 6:

For EI-forbundet Københavnsafdeling:

For Københavns Kommunale Maskinmesterforening:

For SID/Miljø-energi-og Forsyningsarbejdernes Fagforening:

For SID/Jord- og Betonarbejdernes Fagforening:

For Ingeniørforeningen i Danmark: