

SAS og LH og SALDA

Overenskomstforhandlinger 2010

Protokollat mellem nedenstående SAS selskaber i Danmark (SAS) og LH og SALDA om OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2010

Baggrund

Grundet den særdeles alvorlige situation i SAS er parterne blevet enige om at fremskynde overenskomstforhandlingerne i forbindelse med de gældende overenskomsters udløb 28. februar 2010.

Aftalen

Der er enighed om, at med denne aftale er de gældende overenskomster mellem LH og SALDA og alle SAS selskaber fornyet med de vilkår, som følger af denne aftale.

På det tidspunkt nuværende selvstændige aktieselskaber (Eks. SAS Cargo, SGS, og Revenue Information) evt. integreres i SAS Konsortiet, omfattes aktieselskabet af denne overenskomst. Emner som er specifikt og særskilt aftalt i disse aktieselskabers overenskomster genforhandles. Opnås der ikke enighed i forhandlingerne indgår disse emner, som selvstændigt bilag i Konsortiets overenskomst og gælder alene for det pågældende område (tidligere aktieselskab).

Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft pr. 01MAR10 med mindre andet er anført.

1. Løn og tillæg

2010.

Der optages forhandling i april 2010, vedr. eventuel fastlæggelse af øgning af grundlønssummen for individuel regulering, samt regulering af tillæg m.m. Eventuel regulering har virkning pr. 1. marts 2010. Selskabet dokumenterer den aftalte regulering.

2011 og evt. følgende år.

Der optages forhandling i april, vedr. fastlæggelse af øgning af grundlønssummen for individuel regulering, samt regulering af tillæg m.m. Regulering har virkning pr. 1. marts 2011. Det samme vil være gældende for eventuelt efterfølgende overenskomst år. Selskabet dokumenterer den aftalte regulering.

2. Pension

Med baggrund i fælles fortolkning af nuværende pensionsordning . Ved ansættelse mellem 65 og 70 år, bortfalder såvel virksomhedens som medarbejderens pensionsbidrag. Medarbejderen modtager et løntillæg på 12% af

den pensionsgivende løn, som frit kan anvendes til pension eller udbetales som løn.

3. Tilskud til uddannelse for opsagte medarbejdere, grundet selskabets selskabets forhold.

For medarbejdere, der afskediges på grund af arbejdsmangel og som har mindst 4 års, henholdsvis 15 års opsigelsesanciennitet, og som ikke går på efterløn eller pension betaler SAS for efteruddannelse kr. 16.000.-, henholdsvis kr. 20.000.- incl. moms. Efteruddannelsen administreres i henhold til vedlagte bilag.

4. Seniorordning

Hvis en medarbejder går ned i tid i f. m. seniorordningen og opsiges inden for opsigelsesperioden regnet fra tidspunktet for arbejdstidsnedsættelsen, tilbydes medarbejderen at komme tilbage til den arbejdstid den pågældende medarbejder havde før nedsættelse af arbejdstiden, i opsigelsesperioden. Alle økonomiske beregninger regnes efter den tidligere arbejdstidsprocent. Dette gælder for alle arbejdstidsprocenter der er aftalt i henhold til denne §.

5. Lokalaftale af 23. Marts 2000

Kr. 1.061.- ændres til 850.- pr. 1. marts 2010.

6. Uddannelse

I forbindelse med lønforhandlingen i april 2010, drøftes uddannelse af medarbejdere under overenskomsten.

7. Sammenhængende fridage

Der optages lokal forhandling vedr. overenskomstens § 3.2.1 " To sammenhængende fridage udgør 56 timer", med henblik på at aftale et mindre antal timer for medarbejdere i CPHKR.

8. Gyldighedsperiode.

Overenskomstens gyldighed - justeres således at:

1. marts 2007 erstattes med 1. marts 2010 og 1. marts 2010 erstattes med 1. marts 2012. Hvis DA/LO (DI/ CO-I) indgår en aftale som afviger fra 2 år, så er der enighed om at følge samme løbetid og med samme virkning.

København 07. oktober 2009

For
SAS



Svend Møllenborg

2

For
LH og SALDA



Janne Wegeberg

Mødereferat

Vedr. fortolkning af overenskomsternes afsnit vedr. pension beskæftigelse efter det 65. år.

95-ordningen

Den konverterede pensionsordning (95-ordningen) bygger på den tidligere tilsagnsordning. Denne bygger på en pensionsalder på 65 år og alle aktuar-mæssige beregninger i forbindelse med konverteringen lægger 65 år til grund for opnået på 70%.

Medarbejdere der har haft 60 år og 62 år, som pensionsalder er administreret således at ved fortsættelse af ansættelsen efter det fyldte 60. henholdsvis 62. år er indbetalingen til pensionsordningen stoppet, for såvel medarbejderen som selskabet.

Parterne er således enige om at der for medarbejdere der er omfattet af 95-ordningen ikke skal betales pensionsbidrag ved ansættelse efter det fyldte 65. år.

91-ordningen

Medarbejdere der er ansat under 91-ordningen med eget pensionsbidrag på 5%+1% og firmapensionsbidrag på 10%+2%, er der ikke beskrevet noget i såvel ansættelsesbeviser eller i overenskomsterne. Parterne er derfor enige om følgende er gældende ved fortsat ansættelse efter det fyldte 65. år.

Såvel medarbejderens som selskabets bidrag bortfalder.

Medarbejderen modtager et tillæg svarende til det til enhver tid gældende selskabsbidrag. (p.t. 12%), frem til det fyldte 70. år.

Konklusion

For ikke at gøre forskel på medarbejdere med forskellige pensionsordninger ved ansættelse mellem 65 og 70 år, er der imidlertid enighed om at medarbejdere omfattet af 95-ordningen også modtager et tillæg svarende til det til enhver tid gældende selskabsbidrag (p.t. 12 %), frem til det fyldte 70. år.

SAS

7/10-2009

LH og SALDA

Bilag vedr. Uddannelse i forbindelse med opsigelse grundet selskabets forhold.

a. Hvem er omfattet: Medarbejdere med mere end 4 års anciennitet er berettiget til et tilskud på kr. 16.000 inkl. moms., Medarbejdere med 15 års anciennitet er berettiget til et tilskud på kr. 20.000.-

b. Tidspunkt for uddannelse: Uddannelsen skal være startet i opsigelsesperioden men ikke nødvendigvis afsluttet i opsigelsesperioden.

c. Uddannelses art: Medarbejdere kan vælge den/de uddannelser de ønsker, men uddannelsen skal være reel uddannelse.

d. Uddannelses typer/forløb: Kan f.eks. være Kørekort, Sprog, PC-uddannelse, Coachuddannelse, Akademiuddannelse, enkeltfag på Handelsskole, Erhvervsuddannelser, beløbet kan også bruges til hel eller delvist dækning af outplacement. Tilskuddet kan kun i særlige tilfælde anvendes til evt. ophold forbundet med uddannelsen.

e. Hvordan: Medarbejderne skal sende kursusnavn og kursusindhold, samt navn på udbyder til Human Resources før tilmelding til kurset. Medarbejderen får fra Human Resources besked om kurset er godkendt. Bliver uddannelsen afvist, får medarbejderen mulighed for at vælge et andet kursus.

f. Betaling: Original faktura (regningen) afleveres/sendes til Human Resources. SAS overfører pengene til medarbejderens bankkonto senest 5 bankdage efter at SAS har modtaget original faktura. Dog skal betalingen finde sted inden opsigelsesperiodens udløb. Såfremt medarbejderen framelder uddannelsen eller får penge tilbage fra uddannelsesudbyderen er medarbejderen forpligtet til at tilbagebetale beløbet til SAS.