

## Aftale vedr. medarbejderovergang fra Arbejdsskadestyrelsen og Statens Administration til ATP

Nedenstående aftale gælder for medarbejdere, som i dag er omfattet af "Statsoverenskomsten for Akademikere i Staten" og som omfattes af virksomhedsoverdragelsen fra Arbejdsskadestyrelsen (ASK) hhv. Statens Administration (SAM) til ATP i forbindelse med udflytning af statslige opgaver, som

ATP frasiger sig "Aftaler om åremålsansættelse", "Cheflønsaftalen" samt "Rammeaftale for kontraktansatte chefer". Medarbejdere som igennem deres ansættelse i ASK og SAM er omfattet af disse aftaler omfattes ikke af denne overdragelsesaftale. I forbindelse med virksomhedsoverdragelsen vil der ske individuel forhandling af disse medarbejderes vilkår i mellem ATP og Djøf/DM

De medarbejdere, som har en ledende stilling og/eller hvor lønnen overstiger lønniveauet i overenskomstens § 1 stk. 4, 1. afsnit, overgår til individuel kontrakt. Disse ledere er stadig omfattet af overenskomstens sociale vilkår jf. overenskomstens § 1 stk. 4, 5 afsnit; såfremt de ville være dette i ATP.

Det er specifikt aftalt mellem parterne, at medarbejdere i Statens Administration, der på forhånd har meddelt, at de ikke ønsker at overgå til ATP og som derfor fratræder 31.12.2016; i perioden fra 1.10.2016 til 31.12.2016 hvis det skønnes hensigtsmæssigt kan bibeholdes på Statsoverenskomsten og dermed teknisk fortsat være ansat i og lønnet af Statens Administration og således være udlånt til ATP.

Der er aftalt følgende principper for overgang til ATP's overenskomst med virkning fra overdragelsestidspunktet pr. 1. juli 2016 (Arbejdsskadestyrelsen) hhv. 1. oktober 2016 (Statens Administration)

### **Pkt. 1 Lønindplacering**

Pr. overdragelsesdagen 1. juli 2016 hhv. 1. oktober 2016 foretages der individuel lønindplacering af medarbejderne i ATP's overenskomst.

Lønindplaceringen foretages med udgangspunkt i **bruttolønnen** på indplaceringstidspunktet, bestående af fast løn (grundløn, kvalifikations- og varige funktionstillæg samt øvrige faste, varige tillæg) og arbejdsgivers pensionsbidrag samt ferietillæg.

Den konkrete lønindplacering sker til nærmeste lavere trin med udgangspunkt i den beregnede bruttoløn.

Medarbejderne kan ved lønindplacering højest opnå automatisk lønforløb til (nyt) ATP-løntrin 4 i Djøf/DM-overenskomsten. Trinstigning fra trin 4 til trin 5 og fra trin 6 til højere trin, kan alene ske efter individuel aftale.

Ved trinindplacering tildeles et tillæg til udligning af lønforskellen mellem det aktuelle trin og den faktiske løn med udgangspunkt i bruttolønnen.

Et eventuelt udligningstillæg reduceres/bortfalder ved næste automatiske trinstigning eller individuelle lønstigning efter § 2 i ATP's overenskomst.

Lønindplacering foretages teknisk med udgangspunkt i 34,5 times arbejde pr. uge eksklusiv frokost for en fuldtidsansat. Indplaceringen sker på trin i ATP overenskomsten omregnet til 34,5 timer.

Trin 1A anvendes alene for ansatte i Arbejdsskadestyrelsen, der pr. 1.7.16 virksomhedsoverdrages til ATP/ Arbejdsmarkedets Erhvervssikring; således at oprykning til trin 2 først sker, når den samlede anciennitet fra anciennitetsgivende ansættelse (inkl. anciennitet fra Arbejdsskadestyrelsen) udgør 24 måneder.

Senest ved overenskomstens udløb 1.4.2018 udfases trin 1A; således at alle der har mere end 12 måneders anciennitet fra anciennitetsgivende ansættelse (inkl. anciennitet fra Arbejdsskadestyrelsen) pr. denne dato overgår til trin 2.

Såfremt ATP som led i indplaceringen medio 2016 måtte finde, at visse jobs ikke fremadrettet kan kategoriseres, som DJØF/DM stillinger, men i stedet bør være HK stillinger optages forhandlinger med DJØF/DM herom inden der sker varsling af de pågældende medarbejdere.

### **Pkt. 2 Feriefridage:**

ASK:

Ved overgang til ATP's overenskomst pr. 1. juli 2016 bibeholder medarbejderen den optjente 6.ferieuge til anvendelse inden 30. april 2017. Efter 1. januar 2017 optjenes og tildeles ikke fremadrettet en 6.ferieuge.

Pr. 1. januar 2017 tildeles medarbejderen 5 feriefridage i overensstemmelse med § 14 i Djøf/DM-overenskomsten.

Ved fratrædelse fra ATP i indeværende ferieår (1. maj 2016 – 30. april 2017) vil medarbejderen kunne få udbetalt de fra Arbejdsskadestyrelsen hidrørende feriefridage, der ikke er afholdt, dog max 5 dage, hvilket svarer til en optjent 6. ferieuge i optjeningsåret 2015.

SAM:

Ved overgang til ATP's overenskomst pr. 1. oktober 2016 bibeholder medarbejderen den optjente 6.ferieuge til anvendelse inden 30. april 2017.

Pr. 1. januar 2017 tildeles medarbejderen 5 feriefridage i overensstemmelse med § 14 i Djøf/DM-overenskomsten.

Ved fratrædelse fra ATP i indeværende ferieår (1. maj 2016 - 30. april 2017) vil medarbejderen kunne få udbetalt de fra Statens Administration hidrørende feriefridage, der ikke er afholdt, dog max 5 dage, hvilket svarer til en optjent 6. ferieuge i optjeningsåret 2015.

### **Pkt. 3 Arbejdstid (for medarbejdere, der ikke er omfattet af reglerne om ATN dage)**

Arbejdstiden for en fuldtidsansat efter statens overenskomst vil ved overgang til ATP's overenskomst pr. 1. juli 2016 hhv. 1. oktober 2016 blive fastsat til 34,5 timers arbejde pr. uge eksklusive frokost og ansættelsen udgør dermed en deltidsansættelse i ATP.

En medarbejder på 34,5 timers arbejde pr. uge kan anmode om efter aftale med ATP at gå 2½ time op i tid til 37 timer eksklusive frokost, og derved øges bruttolønnen med 7,2 %. I de første 3 måneder efter overdragelsen er det en ubetinget ret for medarbejderen at gå op i tid, hvis medarbejderen anmoder herom.

Da alle har ovenstående ret til at gå på fuld tid i ATP regi, er parterne enige om at evt. problematikker i forhold til nedsatte dagpenge i ulønnede forældreorlovsperioder m.v., er ATP uvedkommende.

#### **Pkt. 4 Erklæring vedrørende håndtering af fleks/overarbejde**

Ved flextid forstås medbestemmelse om den daglige møde- og gåtid for den enkelte medarbejder. Medarbejderen kan således vælge at arbejde længere end den daglige normtid med henblik på at arbejde kortere en anden dag eller afholde flexfridag (e).

For de fleste medarbejdere i ATP koncernen betyder det reelt, at medarbejderen selv kan bestemme om arbejdstiden en dag skal være lidt længere eller lidt kortere end den daglige normtid.

Som udgangspunkt betragtes arbejde udover den daglige normtid derfor ikke som overarbejde.

Der vil i henhold til overenskomsten være tale om overarbejde, hvis lederen har beordret det eller været inddraget i forbindelse med overarbejdet.

Det kan være svært at drage en klar skillelinje mellem situationer, hvor man arbejder ud over normal arbejdstid i form af flextid og situationer, hvor der er behov for overarbejde. Der er derfor på dette område behov for smidighed fra såvel ledere som medarbejdere.

#### **Pkt. 5 Valgfrihed vedr. pensionsandel**

Alle overførte medarbejdere, der indplaceres på ATP's DJØF/DM overenskomst bibeholder deres pensionsordning i JØP/MP. De vil få mulighed for at beholde nuværende pensionsbidrag eller vælge 15(16) eller vælge 18 pct. i pensionsbidrag ved overdragelsen. Hvis 15 % eller nuværende pensionsbidrag bibeholdes vil forskellen til ATP's pensionsbidrag på 18 pct. udbetales som et pensionsgivende løntillæg, således at bruttolønnen forbliver uændret. Medarbejderen kan senere vælge at ændre pensionsbidraget til 18 pct., men kan herefter ikke vælge tilbage til et lavere pensionsbidrag.

Medarbejdere, der på grund af ledelsesfunktion eller lønniveau placeres udenfor overenskomsten kan vælge mellem JØP/MP eller PFA. Vælges JØP/MP gælder samme model, som for overenskomstansatte. Vælges PFA er pensionsbidraget obligatorisk på 18 %. Den samlede bruttoløn skal fortsat forblive uændret.

#### **Pkt. 6 Helbredssikring**

ATP giver helbredssikring til alle overdragede medarbejdere fra overgangsdatoen. Den skattemæssige konsekvens af tildelingen er ATP uvedkommende. Parterne er enige om, at PFA Helbredssikring erstatter evt. bestående ordninger (herunder Falck Healthcare i ASK) pr. overdragelsesdatoen uden yderligere kompensation. Der drøftes en mulig overgangsordning for igangværende behandlingsforløb pr. 1.7.2016

Den enkelte medarbejder kan fravælge denne helbredssikring i forbindelse med overgang mod afgivelse af erklæring om, at medarbejderen er bekendt med konsekvensen, herunder at medarbejderen ikke senere kan indmeldes. Fravalg giver ikke adgang til særskilt kompensation eller bevarelse af bestående ordninger.

## **Pkt. 7 Barselsaftale**

Ved forventet fødsel (jf. vandrejournal) eller reel fødsel senest 6 måneder efter overdragelsen kan medarbejderen vælge at følge reglerne for barselsorlov i staten.

Øvrige følger bestemmelserne i sin helhed fra ATP's overenskomst.

Medarbejdere, der virksomhedsoverdrages til ATP som led i denne aftale; oppebærer allerede optjente omsorgsdage til udgangen af 2017; forudsat at kriterierne i øvrigt er opfyldt. Herefter bortfalder ordningen.

## **Pkt. 8 Seniordage**

Medarbejdere, der er tildelt seniorfridage i kalenderåret 2016 bevarer disse for kalenderåret. Evt. tildelinger for kommende år bortfalder i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen.

Fra 1.1.2017 gælder ATP regler om tildeling af seniordage til medarbejdere "ansat eller overdraget pr. 1. april 2013 eller senere".

## **Pkt. 9 ASK: Souschefer og andre medarbejdere omfattet af ATN-aftalen**

Special- og chefkonsulenter m.v. har været omfattet af ATN-aftalen, hvorefter den enkelte oppebærer 11 fridage pr. år mod en ugentlig arbejdstid på 39 timer inkl. frokost og uden merarbejdsbetaling.

Denne aftale fortsætter til og med udgangen af 2016. Ikke afholdte dage for 2016 bortfalder.

Herefter kan den enkelte medarbejder vælge om aftalen ønskes fortsat individuelt for 2017 eller om ordningen skal bortfalde.

Når ATN-aftalen bortfalder ændres arbejdstiden samtidig til 37 timer eksklusiv frokost samt - for skalalønnede – gældende regler om flextid/overarbejde. Der ydes en samlet aftalt lønkomensation i bruttolønnen på 7,2 %

Samme komensation ydes, hvis medarbejderen på grund af lønniveau indplaceres på individuel kontrakt uden højeste arbejdstid.

Fra og med kalenderåret 2018 bortfalder ordningen under alle omstændigheder mod den ovenfor beskrevne komensation

## **Pkt. 10 SAM: Souschefer og andre medarbejdere omfattet af "39/11" aftalen**

Special- og chefkonsulenter m.v. har været omfattet af "39/11" -aftalen, hvorefter den enkelte oppebærer 11 fridage pr. år mod en ugentlig arbejdstid på 39 timer inkl. frokost og uden merarbejdsbetaling.

Denne aftale fortsætter til og med udgangen af 2016. Ikke afholdte dage for 2016 bortfalder.

Herefter kan den enkelte medarbejder vælge om aftalen ønskes fortsat individuelt for 2017 eller om ordningen skal bortfalde.

Når "39/11" -aftalen bortfalder ændres arbejdstiden samtidig til 37 timer eksklusiv frokost samt - for skalalønnede – gældende regler om flextid/overarbejde. Der ydes en samlet aftalt lønkomensation i bruttolønnen på 7,2 % Samme komensation ydes, hvis medarbejderen på grund af lønniveau indplaceres på individuel kontrakt uden højeste arbejdstid.

Fra og med kalenderåret 2018 bortfalder ordningen under alle omstændigheder mod den ovenfor beskrevne komensation

#### **Pkt. 11. Tillidsrepræsentanter**

##### ASK

Tillidsrepræsentanter og suppleanter for AC-gruppen i ASK bevarer sine hverv og rettigheder frem til 31. marts 2018. Dog opretholdes den særlige TR beskyttelse i ATP's overenskomst i et år efter hvervets ophør.

##### SAM

Ved overgangen 1. oktober 2016 bortfalder hvervet for de hidtidige tillidsrepræsentanter, der måtte være en del af overdragelsen.

Dog opretholdes den særlige TR beskyttelse i ATP's overenskomst i et år efter overdragelsen.

#### **Pkt. 13 SU/MIO**

##### ASK

Det eksisterende SU i ASK opretholdes med de naturlige ændringer, der følger af overdragelsen. ASK's SU/MIO vil i ATP som minimum frem til 1. juli 2017 få status som et lokalt virksomhedsudvalg og vil kunne udpege en repræsentant fra såvel A- som B-side til ATP's koncern virksomhedsudvalg (KVU)

#### **Pkt. 14. Grønlandske forhold:**

Alle ansatte i ASK på Grønland bevarer deres ansættelse i Beskæftigelsesministeriet og herefter udlånes til ATP. Beskæftigelsesministeriet er fortsat ansættelsesmyndighed og de pågældende medarbejdere fortsætter på deres nuværende ansættelses-/overenskomstgrundlag.

#### **Pkt. 15. Garantier**

Parterne er endvidere enige om, at ATP udligner evt. individuelle lønforskelle i de tilfælde, hvor det for den enkelte medarbejder medfører en de facto lavere bruttoløn, at den overenskomstmæssige sats stigning i 2017 forventeligt er lavere i ATP end i Staten eller at et påbegyndt garanteret lønforløb i Staten ville have givet en højere bruttoløn.

Udligning sker alene i de tilfælde, hvor det er objektivt konstaterbart, at medarbejderens bruttoløn (basisløn, evt. rådighedstillæg, pension, ferietillæg funktions- og/eller kvalifikationstillæg) ville være blevet højere end det i ATP opnåede niveau, såfremt medarbejderen var forblevet ansat i Staten.

ATP garanterer endvidere, at forskellen i ferietillæg ikke modregnes ved fratræden; inden ferien er afholdt.

## **Pkt. 16 Godkendelse**

Der tages forbehold for at resultatet godkendes i de kompetente forsamlinger. Der gives gensidig tilbagemelding vedrørende endelig godkendt resultat, senest 16.maj 2016

Den 9. maj 2016

For ATP:

For Djøf /DM

Anders Terp-Hansen

Rene Rasmussen

Anne-Marie Borritz