Overenskomst

2018

djøf dm atp

Overenskomst for jurister,
økonomer og magistre

Indhold

§ 1 Dækningsområde 2
§ 2 Løn 3
§ 3 Lønregulering 5
§ 4 Anciennitet 5
§ 5 Valgfrihed 5
§ 6 Pension 6
§ 7 Udbetaling af løn og pensionsbidrag 6
§ 8 Arbejdstid 7
§ 9 Overarbejde 7
§ 10 Hjemmearbejde 8
§ 11 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v. 8
§ 12 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse. 8
§ 13 Ferie m.v. 10
§ 14 Feriefridage 11
§ 15 Funktionsvederlag og konstitution 13
§ 16 Tjenestefrihed 13
§ 17 Seniorordning 14
§ 18 Uddannelse 15
§ 19 Tillidsrepræsentantregler 16
§ 20 Sociale hensyn 17
§ 21 Diskretionspligt 18
§ 22 Hovedaftale 18
§ 23 Opsigelse af overenskomsten 18
Bilag 1 19
Bilag 2 20
Bilag til protokollat om lønsystem for kandidater. 23
Bilag 3 24
Bilag 4 25
Bilag 5 26
Hovedaftale 27

2018

Overenskomst mellem

Arbejdsmarkedets Tillægspension - ATP

og

Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforening

(Djøf/DM)

Vedrørende løn- og ansættelsesvilkår i ATP

§ 1 Dækningsområde

Overenskomsten omfatter jurister, økonomer og magistre, m.v. i ATP og ATP's datterselskaber, ATP Ejendomme A/S, ATP Private Equity Partners Aps, ATP Real Estate Partners, ATP Fondsmæglerselskab A/S, samt tilsvarende selskaber, som ATP etablerer, med de uddannelser, der er nævnt i Bilag A i den til enhver tid gældende overenskomst for akademikere i Staten. Parterne er dog enige om at fravige Bilag A, således at den kun omfatter uddannelser, hvor der kan opnås kandidatniveau, samt de til kandidatgraden hørende bacheloruddannelser. Det er en forudsætning for overenskomstens anvendelse, at stillingens varetagelse forudsætter anvendelse af en af de nævnte uddannelser i Bilag A. DJØF og DM har i fællesskab forhandlingsretten. Der henvises endvidere til bilag 1, protokollat for akademikere, som er eller kan optages i andre AC-organisationer end DJØF og DM. Overenskomsten omfatter ikke ansættelsesforhold, der reguleres i henhold til ATP's overenskomst med HK for IT-personale.

Allerede ansatte medarbejdere som udfører akademisk arbejde, og hvis uddannelser kan henføres til bilag A overflyttes til overenskomsten. Indplacering sker i henhold til det lønforløb som var gældende på ansættelsestidspunktet.

Stk. 2.
Underdirektører, vicedirektører, koncerndirektører og direktør i ATP samt direktører og partnere i datterselskaber er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser.

Stk. 3.
Vedrørende sektionschefer henvises til punkt H i bilag 2 – Løn.

Stk. 4.

Ansættelse på individuel kontrakt **kan** ske, når den månedlige løn udgør mindst 52.616,80 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Pr. 1. april 2019 reguleres beløbet til 53.651,55 kr. og pr. 1. april 2020 til 54.686,30 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag).

Overgang til individuel kontrakt sker efter bruttolønsprincippet, således at eventuel fravigelse fra det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag i nedadgående retning tillægges basislønnen.

Ansættelse på individuel kontrakt **skal** ske, når den månedlige løn udgør mere end 55.868,35 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Beløbsgrænsen reguleres pr. 1. april 2019 til 56.967,05 kr., og pr. 1. april 2020 med 58.065,75 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag).

Ansatte på skalaløn honoreres ved overgang til ansættelse på individuel kontrakt minimum med en lønstigning på 41.679,65 kr. årligt (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Pr. 1. april 2019 reguleres beløbet til 42.499,35 kr. og pr. 1. april 2020 til 43.319,05 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Hvis overgang til kontrakt er sammenfaldende med den generelle lønregulering pr. 1. april, gives minimumsbeløbet oveni den generelle lønregulering.

Ansatte på individuel kontrakt er omfattet af de sociale vilkår i denne overenskomst, undtagen løn og pension, idet der dog er aftalt et minimumsbidrag for pension på 12 % fra ATP og 5 % fra medarbejderen. Ansatte på individuel kontrakt kan endvidere frit vælge mellem ATP's til enhver tid indgåede obligatoriske pensionsordning og Juristernes og Økonomernes Pensionskasse, Magistrenes Pensionskasse eller den dertil svarende kollektive pensionskasse, jf. bilag 1.

Eventuelle afvigelser herfra drøftes mellem ATP og DJØF/DM.

ATP vil gøre medarbejdere, der allerede er omfattet af Juristernes og Økonomernes Pensionskasse, Magistrenes Pensionskasse eller den dertil svarende kollektive pensionskasse, jf. bilag 1, opmærksomme på, at de ved eventuelt skifte til ATP's obligatoriske pensionsordning bør søge rådgivning for at undgå en forringelse af pensionsvilkår.

§ 2 Løn

Basislønnen for kandidater er følgende:

	Kandidat		
Trin	**1. april 2018**	**1. april 2019**	**1. april 2020**
1	30.586,05	31.187,55	31.789,05
2	33.590,20	34.250,80	34.911,40
3	35.649,30	36.350,40	37.051,50
4	37.977,50	38.724,40	39.471,30
5	40.373,25	41.167,25	41.961,25
6	42.483,05	43.318,55	44.154,05
7	44.591,40	45.468,35	46.345,30
8	46.698,55	47.616,95	48.535,35
9	48.807,45	49.767,30	50.727,15

Den ansatte placeres i basisforløb efter sin uddannelse og i forhold til anciennitet. Medarbejdere der ansættes den 1. juli 2016 eller senere indplaceres som minimum på løntrin 1. Løntrinnene er et-årige og automatisk oprykning finder sted indtil trin 4. Oprykning fra trin 4 til trin 5 sker efter individuel aftale med videre oprykning til trin 6 efter et år. Trinstigninger fra trin 6 sker efter individuel aftale.

Medarbejdere, der virksomhedsoverdrages pr. 1.7.2016 eller senere i overenskomstperioden lønindplaceres på nærmeste lavere trin med udgangspunkt i den omregnede bruttoløn.
Hvis lønnen ligger over trin 4 hhv. trin 6 sker indplacering på det respektive trin og der tildeles herefter tillæg. Ved trinindplacering tildeles et tillæg til udligning af lønforskellen mellem trin og den faktiske løn med udgangspunkt i den beregnede løn. Herefter følges skalaen med et-årige løntrin til og med trin 4.

Ét år efter opnåelse af henholdsvis trin 4, 6, 7 og 8 kan mulighed for oprykning til næste trin drøftes med medarbejderen i den årlige medarbejdersamtale.

Kriterier for oprykning til trin 5, 7, 8 og 9 fremgår af kriterier for individuel løn i "Protokollat vedr. lønsystem".
Medarbejdere der virksomhedsoverdrages til ATP den 1. april 2013 eller senere indplaceres efter § 2, stk. 1.

Stk. 2. Kandidater ansat før 1. april 2011
Kandidater ansat før 1. april 2011 følger skalaen automatisk til og med trin 9.

Stk. 3. Kandidater ansat før 1. juli 2016
Kandidater ansat eller virksomhedsoverdraget efter den 1. april 2011 men før den 1. juli 2016 følger skalaen automatisk til og med trin 7.

Stk. 4. Valgfri resultatlønsordning
Fra og med trin 8 på skala for kandidater, må ATP tilbyde, at man træder ud af arbejdstidsregler (overarbejde og flex) mod at indtræde i en resultatlønsordning.

Medarbejderen forelægges detaljerne i det kommende års resultatlønsmodel i den udstrækning medarbejderen har behov herfor i forhold til at træffe valget.

Det står medarbejderen frit, at afstå den tilbudte resultatlønsordning og forblive omfattet af arbejdstidsreglerne.

ATP kan forud for hvert kalenderår tilbyde aftalen forlænget.

DJØF/DM modtager hvert år en oversigt over hvem der har valgt at tiltræde samt udtræde af ordningen.

Stk. 5.
Den normale løn for bachelorer er følgende:

	Bachelor		
Trin	**1. april 2018**	**1. april 2019**	**1. april 2020**
1	24.163,00	24.638,20	25.113,40
2	26.536,25	27.058,15	27.580,05
3	28.162,95	28.716,80	29.270,65
4	30.002,25	30.592,30	31.182,35
5	31.894,85	32.522,10	33.149,35
6	33.561,65	34.221,70	34.881,75
7	35.227,20	35.920,00	36.612,80
8	36.891,85	37.617,40	38.342,95
9	38.557,90	39.316,20	40.074,50

Stk. 6. Funktions- og kvalifikationstillæg
Disse tillæg knyttes til den enkelte persons særlige funktioner eller den enkelte persons kvalifikationer.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Tillæg forhandles mellem ATP og tillidsrepræsentant(erne) hvert år pr 1. april samt eventuelt ved nyansættelser. Det er muligt at indgå etårige forhåndsaftaler med henblik på automatisk udmøntning på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, kan forhandlingerne videreføres mellem ATP og DJØF/DM.

Minimumsstørrelsen for et funktions- og/eller kvalifikationstillæg er pr. 1. april 2015 15.000 kr. pr. år.

Der er intet loft over funktions- og kvalifikationstillæg, dog kan slutløn for kandidater (trinløn + evt. tillæg) højst udgøre 55.868,35 kr. (ekskl. ATP's pensionsbidrag). Herefter overgår medarbejderen til individuel ansættelse på kontrakt. Denne beløbsgrænse reguleres pr. 1. april 2019 med 2,0 % af marts-niveauet 2018, så den udgør 56.967,05 kr. og pr. 1. april 2020 udgør den 58.065,75 kr.

Der afsættes ingen pulje til finansiering af individuel lønudvikling i denne overenskomstperiode, men ATP forpligter sig til at anvende minimum 0,85 % af lønsummen pr. 1. marts 2018 til individuelle lønstigninger i løbet af overenskomstperioden.

Beløbet anvendes til tillæg, oprykning fra bachelor til kandidatskala, , individuelt ekstraordinær trinoprykning, oprykning til individuel kontrakt og engangsvederlag. Djøf/DM har ikke forhandlingsret, men Djøf/DM forelægges ATP's konkrete udmøntning.

Det er uden præjudice for kommende overenskomstforhandlinger, at der ikke er afsat pulje i denne overenskomstperiode.

I øvrigt henvises til protokollat om lønsystem for kandidater og bachelorer.

§ 3 Lønregulering

Lønskalaerne i § 2 reguleres pr. 1. april 2018 med 1,7 % af martslønnen 2018, pr. 1. april 2019 med 2,0 % af martslønnen 2018 og pr. 1. april 2020 med 2,0 % af martslønnen 2018.

Der er truffet aftale om, at der i overenskomstperioden **ikke** anvendes reguleringsordning. Der er enighed om, at dette ikke er ensbetydende med, at der ikke anvendes reguleringsordning ved næste overenskomstfornyelse.

§ 4 Anciennitet

Ancienniteten regnes normalt efter kandidatalder, hvorved forstås det antal år, den pågældende efter bestået eksamen har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen, herunder eventuel værnepligtstjeneste.

Ancienniteten afrundes opad til et helt antal måneder, dog således at den tidligst beregnes fra udgangen af den måned, i hvilken den pågældende har bestået eksamen.

Stk. 2.
Hvor forholdene taler derfor, kan der mellem overenskomstens parter træffes aftale om fastsættelse af anciennitet efter andre regler.

Stk. 3.
ATP kan tildele højere anciennitet end efter stk. 1.

§ 5 Valgfrihed

Den enkelte medarbejder kan anvende den generelle lønregulering til at vælge mellem forskellige fordelinger mellem løn, frihed og pension.

Øget pension opnås ved at vælge den generelle lønregulering - eller dele af den - indbetalt som øget egenbetaling. Den øgede egenbetaling indbetales på den bestående pensionsaftale.

Omvalg af pension kan ske løbende.

Øget frihed kan vælges som 3-7 ekstra feriefridage. Man kan således maksimalt opnå 12 feriefridage, medregnet feriefridagene jf. § 14. Der er ikke mulighed for tilvalg af færre end 3 ekstra feriefridage. De ekstra feriefridage medfører en fast lønreduktion hver måned på 1,15 % for 3 dage, 1,54 % for 4 dage, 1,92 %, for 5 dage, 2,31 % for 6 dage samt 2,69 % for 7 dage så længe de ekstra feriefridage er valgt.

Ekstra feriefridage afholdes efter aftale med leder og med behørig hensyntagen til driften.

Omvalg af feriefridage kan kun ske i december måned før kalenderårets start.

Ved fratrædelse skal eventuelt valgte feriefridage afholdes. De ekstra feriefridage kan ikke udbetales, og ved fratrædelse betragtes de eventuelt tilvalgte feriefridage som afholdt først.

Nyansatte kan ved ansættelse vælge 3-7 feriefridage.

§ 6 Pension

Som bidrag til medarbejderens pensionering betaler ATP 18 % af lønnen, med mindre der foreligger en konkret individuel aftale i forbindelse med virksomhedsoverdragelse.

For kandidater og bachelorer er basisløn og tillæg pensionsgivende. Engangsbeløb og resultatløn udbetales endvidere med tillæg af det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag.

Pensionsbidragene indbetales - under forudsætning af, at den pågældende afgiver de fornødne helbredsoplysninger - af ATP til Juristernes og Økonomernes Pensionskasse hhv. Magistrenes Pensionskasse eller efter anvisning af pensionskassen til en under Finanstilsynets tilsyn stående pensionskasse eller forsikringsmæssig pensionsordning, som giver adgang til, at de indbetalte pensionsbidrag overføres til en offentlig eller en under tilsyn stående pensionsordning.

Stk. 2.
I øvrigt er der adgang for medarbejderen til at vælge at betale forhøjet eget pensionsbidrag efter aftale med pensionskassen. Disse ekstra pensionsbidrag indbetales som angivet i stk. 1.

Stk. 3.
For midlertidigt ansatte og vikarer, som ikke er kandidater, oprettes først efter 1 måneds sammenhængende ansættelse en pensionsordning. Beløb svarende til pensionsbidrag udbetales sammen med lønnen. Såfremt ansættelsesperioden for midlertidigt ansatte og vikarer på ansættelsestidspunktet er aftalt til at vare ud over 1 måned, oprettes en pensionsordning fra starten af ansættelsesforholdet.

Stk. 4.
Under den del af forældreorloven, hvor medarbejderen har ret til dagpenge (fulde eller udstrakte) men ikke løn fra ATP samt under den retmæssige børnepasningsorlov, indbetaler ATP pensionsbidraget.

Stk. 5.
Alle fastansatte medarbejdere er omfattet af en forsikringsordning ved kritisk sygdom. Forsikringsdækningen gælder som minimum frem til medarbejderens til enhver tid gældende folkepensionsalder. Forsikringen er tegnet i PFA og har p.t. en engangssum på 274.706 kr. (2018-niveau).

Stk. 6.
Alle medarbejdere er omfattet af en helbredssikring. Forsikringen gælder ligeledes husstandens hjemmeboende børn som ikke er fyldt 18 år. Fra 1. januar 2019 dækker ordningen også stressrelaterede lidelser.

Skt. 7
For de nærmere regler vedrørende tilbagekøb af pensionsordningen m.v. henvises for så vidt angår ATPs indbetalinger til JØP/MP til den statslige aftale vedrørende generelle krav til indhold i bidragsfinansierede pensionsordninger i staten m.v. (ydelsessammensætning, tilbagekøb go overflytning ved jobskifte), p.t. Finansministeriets cirkulære af 5. august 2009 (Perst. Nr. 053-09). Bestemmelsen gælder ikke for ATPs indbetalinger til PFA eller andre selskaber.

§ 7 Udbetaling af løn og pensionsbidrag

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Samtidig med udbetaling af lønnen indbetaler ATP såvel sit som medarbejderens pensionsbidrag til den anviste pensionskasse.

§ 8 Arbejdstid

De i § 2 fastsatte lønninger forudsætter heltidsbeskæftigelse, hvorved forstås en arbejdstid svarende til 37 timer pr. uge – ekskl. frokost inden for normal kontortid. Medarbejderne har dagligt ½ times frokost, som medarbejderne selv betaler. Den ugentlige tid i flex-systemet udgør herefter 39½ time.

Efter aftale med ATP kan en medarbejder for en nærmere fastsat periode vælge at arbejde op til 5 timer ekstra om ugen set i forhold til den ugentlige normtid på 37 timer ekskl. frokost. Aftalen kan først indgås, når medarbejderen er påbegyndt ansættelse i ATP. Arbejdstiden fra normtiden og op til de 42 timer betragtes som ekstraarbejde. Medarbejderen har dagligt ½ times frokost, som medarbejderen selv betaler. Ekstraarbejde placeres i tidsrummet kl. 07.00-19.00 og afregnes med normal timeløn med tillæg af det i overenskomsten aftalte pensionsbidrag. I tillæg hertil afregnes årligt ferietillæg af den udbetalte løn, der stammer fra ekstraarbejde.

Stk. 2. Deltidsansættelse
ATP er positiv indstillet over for deltidsansættelse. Det kan aftales på arbejdsområder, hvor det vil være muligt fortsat at opretholde en effektiv arbejdstilrettelæggelse. ATP skal over for ansøgeren begrunde afslag på en ansøgning om deltidsansættelse. Deltidsansættelser kan opsiges til eventuel ændring med funktionærlovens frigørelsesvarsel.

Arbejdstimer mellem en deltidsansat medarbejders normale arbejdstid og normal fuldtidsarbejdsdag betegnes som merarbejde. Merarbejde afregnes med normal timeløn. Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag af eventuel merarbejdsbetaling op til fuld normtid.

Aftale om en kombination af fuldtid/deltid kan indgås mellem medarbejder og leder på en sådan måde, at der arbejdes fuldtids i nogle perioder og deltids i andre perioder under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

For medarbejdere med deltidsbeskæftigelse reduceres lønnen i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Ansøgninger om deltidsjob i form af en ugentlig arbejdstid på 34,5 timer (ekskl. frokost) vil blive imødekommet. Det er dog en forudsætning, at den daglige arbejdstid aftales under hensyntagen til sektionens funktionsdygtighed.

Stk. 3. Frokostpause
Medarbejderen har ½ times frokostpause, når den daglige arbejdstid (ekskl. egen betalt frokost) overstiger 4 timer. Der ydes ikke løn i frokostpausen.

Hvis medarbejderen på grund af sit arbejde ikke kan holde frokostpause uden afbrydelse, eller hvis medarbejderen skal være til rådighed for ATP i frokostpausen, regnes frokostpausen som arbejdstid.

§ 9 Overarbejde

Overarbejde skal begrænses i videst muligt omfang. Såfremt nødvendigt overarbejde får et sådant omfang, at det kan konverteres til nye stillinger, vil nye stillinger blive oprettet.

Stk. 2.
For beordret overarbejde på hverdage ydes der for de første 3 timer timeløn + et tillæg på 50 %. For efterfølgende timer samt for alt arbejde på lørdage, søndage, helligdage og overenskomstmæssige fridage ydes timeløn + 100 %.

Ved overarbejde ud over 3 timers varighed ydes ½ times betalt spisepause, der skal holdes.

Stk. 3.
Det tilstræbes, at overarbejde afspadseres inden for 2-3 måneder. Kan dette ikke lade sig gøre - eller hvis medarbejderen ønsker det - kan det udbetales. Alle tillæg i forbindelse med overarbejde skal altid udbetales.

Stk. 4.
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde må ikke overstige 48 timer beregnet over en periode på 4 måneder.

Stk. 5.
Efter skriftlig aftale mellem ATP og tillidsrepræsentant(erne) kan beregningsperioden i stk. 4 under ekstraordinære forhold udvides til 12 måneder.

Stk. 6. Timebank
Medarbejder og leder kan indgå en aftale om oprettelse af en særlig timebank, hvor afspadsering kan opsamles i op til 24 måneder. Ved aftalens indgåelse skal der foreligge en detaljeret plan for optjeningsperiode samt afviklingsmåde- og periode. Såfremt medarbejderens forudsætninger for afvikling af timebankens opsparede timer brister, kan leder og medarbejder indgå en aftale om anden afviklingsform eller udbetaling af det opsparede antal timer. Udbetaling af timebanken sker automatisk ved fratrædelse og fritstilling.

§ 10 Hjemmearbejde

Stk. 1
Hjemmearbejde sker efter aftale og er omfattet af de sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår, herunder arbejdstidsregler.

Stk. 2.
Driftsforstyrrelser mv., der direkte eller indirekte kan henføres til ATP, henregnes til normal arbejdstid. Tvivlstilfælde afgøres mellem medarbejderen og dennes nærmeste chef.

Stk.3.
Medarbejderen kan ikke pålægges ekstra omkostninger som følge af opgaveløsning fra hjemmet.

Stk. 4
Det påhviler ATP at sikre, at hjemmearbejdet til stadighed overholder lovgivningen.

Stk. 5.
~~Medarbejdere,~~ der løser opgaver fra hjemmet må ikke stilles ringere med hensyn til arbejdsskadeforsikring end medarbejdere, der er fysisk tilstede i ATP.

§ 11 Opsigelsesvarsel, løn under sygdom, militærtjeneste m.v.

Funktionærlovens regler om opsigelse, løn under fravær på grund af sygdom, afskedigelse som følge af sygdom, indkaldelse til militærtjeneste samt efterløn finder anvendelse for medarbejderne.

Funktionærlovens beskæftigelseskrav i § 2 b, stk. 1 på mindst 1 år fraviges til gunst for medarbejderen og udgør 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i ATP.

§ 12 Orlov i forbindelse med barsel, adoption og plejetilladelse.

En medarbejder, der er gravid, skal give ATP meddelelse om graviditeten senest 3 måneder før den forventede fødsel. Tidspunktet for forventet fødsel samt fødselstidspunktet skal på forlangende dokumenteres.

En kommende far skal senest 4 uger før orlovens forventede start meddele i hvilken periode fædreorlov jf. stk. 4 afholdes.

Medarbejderen (både mødre og fædre) skal senest 8 uger efter fødslen give besked om, hvor meget forældreorlov i henhold til stk. 5, vedkommende ønsker at holde, og hvornår orloven holdes.

Stk. 2. Graviditetsorlov
En gravid medarbejder har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der er 4 uger til det forventede fødselstidspunkt. ATP yder fuld løn i orlovsperioden forud for den forventede fødsel under forudsætning af, at den ansatte er berettiget til dagpenge.

Stk. 3. Barselsorlov
Efter fødslen har moderen ret til 14 ugers barselsorlov. ATP yder fuld løn i de 14 uger efter fødslen under forudsætning af, at den ansatte er berettiget til dagpenge.

Stk. 4. Fædreorlov
Barnets far har ret til fravær fra arbejdet i en sammenhængende 2 ugers periode inden for de første 14 uger efter barnets fødsel. ATP yder fuld løn i disse 2 uger under forudsætning af, at den ansatte er berettiget til dagpenge.

Stk. 5. Forældreorlov
Efter udløbet af de 14 uger, har hver af forældrene ret til 32 ugers orlov - dog har forældrene kun 32 ugers dagpenge til deling.

ATP yder fuld løn i 14 af de 32 ugers forældreorlov under forudsætning af, at den ansatte er ansat på terminsdatoen og er berettiget til dagpenge.
Stk. 6. Forlængelse, udskydelse af forældreorlov samt delvis genoptagelse af arbejdet
Retten til forlængelse, udskydelse af forældreorlov samt delvis genoptagelse af arbejdet følger gældende lovgivning.

I tilfælde af at ATP modtager nedsatte dagpenge i forbindelse med forlængelse af forældreorlov, nedsættes lønnen tilsvarende forholdsmæssigt.

Stk. 7. Indtrædelse i dagpengeretten
ATP indtræder i alle tilfælde i medarbejderens ret til dagpenge.

Stk. 8. Adoption og plejetilladelse
Ved adoption gælder efter modtagelsen af barnet regler svarende til reglerne for barsel stk. 3-7, dog således at moderen og faderen orlovsmæssigt kan træde i hinandens sted.

Stk. 9. Orlov i forbindelse med plejetilladelse
Der kan ydes orlov til medarbejdere i forbindelse med plejetilladelse efter nærmere aftale.

Stk.10.
Fravær inden for det tidsrum, i hvilket den ansatte efter stk. 2 er berettiget til sædvanlig løn, betragtes ikke som sygdomsforfald, medmindre det godtgøres ved lægeattest, at arbejdsudygtigheden har anden årsag end svangerskab og/eller fødsel. Sygdomsforfald kan ikke bevirke, at perioden efter stk. 2 løber længere end til 24 uger fra fødslen.

Stk. 11.
Fravær uden for det i stk. 2 nævnte tidsrum betragtes som sygdomsforfald og noteres i overensstemmelse med de herom gældende regler.

Stk. 12.
Lægeattest, der forlanges i henhold til stk. 10, betales af medarbejderen.

Stk. 13.
En medarbejder, der i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager arbejdet inden 24 ugers-periodens udløb, har i tilknytning til barnets udskrivelse ret til fravær fra arbejdet i den del af

perioden, der var tilbage ved genoptagelsen af arbejdet, såfremt udskrivelsen finder sted inden 6 måneder fra fødslen.

§ 13 Ferie m.v.

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Fra den 1. september 2020 erstattes § 13 af § 13a som følge af ikrafttrædelse af ferieloven (Lov nr. 60 af 30. januar 2018).

Ferie optjent hos ATP til afholdelse med løn kan overføres til det efterfølgende år i henhold til ferielovens § 19.

Stk. 2.
Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 2,25 %. De 2,25 % beregnes også af den løn, der er udbetalt under ferie.

Ferietillægget beregnes af samtlige de i optjeningsåret oppebårne ferieberettigede løndele, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der bortses fra udbetalt feriegodtgørelse.

Hvis en medarbejder fratræder efter ferietillægget for det kommende ferieår er udbetalt, kan ATP kræve tilbagebetaling for den del af ferietillægget der overstiger det i Ferieloven omhandlende ferietillæg på 1%. Tilbagebetalingen kan udelukkende kræves for den del af det ekstra ferietillæg, hvor den dertil svarende ferie ikke er afholdt.

Stk.3.

Nyuddannede medarbejdere der ansættes 1. april 2011 til den 30. april 2019, vil være berettiget til at afholde ferie med løn i det pågældende ferieår. Tildelingen af feriedage sker efter følgende model:

Ansættelsesmåned i ATP	Antal dage med løn i dette ferieår
Maj, juni, juli og august	15
September, oktober eller november	10
December, januar eller februar	5
Marts eller april	0

For næste ferieår supplerer ATP op således at medarbejderen minimum har 15 dages ferie med løn.

Feriedage til nyuddannede kan ikke overføres eller udbetales, og bortfalder ved evt. fratrædelse inden anvendelse.

For ansættelser af nyuddannede fra 1. maj 2019 til 31. august 2020 gælder følgende tildeling:

Ansættelsesstart	Antal dage tildelt ved ansættelsesstart	Supplering 1. maj 2020
01-05-2019	15	2
01-06-2019	15	4
01-07-2019	15	6
01-08-2019	15	8
01-09-2019	10	10
01-10-2019	10	10
01-11-2019	10	10
01-12-2019	5	10
01-01-2020	5	10
01-02-2020	5	10
01-03-2020	0	10
01-04-2020	0	10
01-05-2020	0	10
01-06-2020	0	5
01-07-2020	0	0
01-08-2020	0	0

§ 13a (ikrafttræden pr. 1. september 2020)

Ansatte i henhold til denne overenskomst er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov.

Ferie optjent hos ATP til afholdelse med løn kan overføres til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode i henhold til Ferielovens § 21.

Stk. 2.
Ferielovens § 7, stk. 1 fraviges således, at en medarbejder efter aftale med leder har mulighed for at afholde ikke-optjent betalt ferie, som hidrører fra indeværende eller efterfølgende ferieår (herefter kaldet "forskudsferie"). Der kan maksimalt afholdes 5 feriedage fra det efterfølgende ferieår.

Stk. 3.
Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særligt ferietillæg på 2,25 %.

De 2,25 % beregnes også af den løn, der er udbetalt under ferie. Ferietillægget beregnes af samtlige de i optjeningsperiodens oppebårne ferieberettigede løndele, ekskl. arbejdsgiverpensionsbidrag, men der bortses fra udbetalt feriegodtgørelse.

De 2,25 % udbetales 2 gange årligt i slutningen af maj og i slutningen af august, jf. Ferielovens § 18.

Hvis en medarbejder fratræder, efter at ferietillæg er udbetalt men inden den tilsvarende ferie er afholdt, kan ATP kræve tilbagebetaling for den del af ferietillæg, der overstiger det i Ferielovens omhandlede ferietillæg på 1 %.

Stk. 4
Hvis en medarbejder har brugt ferie på forskud, jf. stk. 2, kan ATP ved fratræden kræve tilbagebetaling for forskudsferien; jfr. protokollat om forskudsferie

§ 14 Feriefridage

Stk. 1. Tildeling af feriefridage
Fastansatte medarbejdere har hvert kalenderår ret til 5 feriefridage. Disse dage placeres under hensyntagen til arbejdets tilrettelæggelse.

Deltidsansatte gives feriefridagene forholdsmæssigt. Der anvendes samme beregningsmetode som ved tildeling af feriedage, idet der dog altid rundes op til hele dage.

Vikarer/midlertidigt ansatte (ansat mere end 1 måned) tildeles ikke feriefridage, i stedet ydes ved fratrædelsen en lønmæssig kompensation svarende til antallet af optjente feriefridage. Der gives således altid lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag ved ansættelsen og yderligere lønmæssig kompensation svarende til 1 feriefridag for hvert påbegyndt hele kvartal i ansættelsesperioden.

Såfremt ansættelsesperioden for vikarer/midlertidigt ansatte ved ansættelsestidspunktet er planlagt til at vare mere end 1 år, ydes der feriefridage efter samme regler som for fastansatte medarbejdere.

Vikarer/midlertidigt ansatte, der er ansat under 1 måned, får hverken feriefridage eller lønmæssig kompensation.

Ved nyansættelse og fratrædelse gælder særlige regler.

Stk. 2. Betaling for ikke afholdte feriefridage
Hvis medarbejderen ikke ønsker at benytte feriefridagene, kan medarbejderen aftale med chefen, at der ved årets afslutning udbetales 1,92 % af årslønnen, inklusive pension, som ikke-pensions-givende tillæg. Såfremt medarbejderen har afholdt en del af feriefridagene, udbetales der kun forholdsmæssigt. Opgørelsen sker ultimo december. Betaling sker i forbindelse med lønudbetaling ultimo januar og indgår i beskatningsgrundlaget samt i beregning af ferietillæg og feriegodtgørelse for dette år.
Udbetalingen betragtes som en løndel, hvorfor der trækkes arbejdsmarkedsbidrag af beløbet.

Følgende løndele indgår ikke i årslønnen ved beregning af kompensation for ikke afholdte feriefridage:
Særligt ferietillæg eller feriegodtgørelse
Overarbejds- eller merarbejdsbetaling
Særligt udbetalte tillæg (ikke faste tillæg).

Stk. 3. Feriefridage ved ansættelse
Ved ansættelse på en anden dato end den 1. januar beregnes antallet af feriefridage, som medarbejderen har ret til i ansættelsesåret på følgende måde:

Der gives altid 1 feriefridag og desuden yderligere 1 feriefridag for hvert hele kvartal i ansættelsesåret. Det betyder, at ved tiltrædelse

senest 1. januar gives 5 feriefridage
senest 1. april gives 4 feriefridage
senest 1. juli gives 3 feriefridage
senest 1. oktober gives 2 feriefridage.

Stk. 4. Feriefridage ved fratrædelse
Fratræder en medarbejder, skal det opgøres, om medarbejderen har brugt alle de feriefridage, medarbejderen har haft ret til at holde inden fratrædelsen.

Ved fratrædelse efter 1. januar har medarbejderen altid haft ret til at holde 1 feriefridag. Herudover er der ret til at holde yderligere 1 dag for hvert hele kvartal, som ansættelsen har omfattet. Det betyder, at ved fratrædelse:

før 31. marts er der ret til 1 feriefridag
før 30. juni er der ret til 2 feriefridage
før 30. september er der ret til 3 feriefridage
senest 30. november er der ret til 4 feriefridage
efter 30. november er der ret til 5 feriefridage.

Har medarbejderen ikke brugt alle feriefridagene, skal der betales for de resterende dage på fratrædelsestidspunktet. Allerede afholdte feriefridage modregnes ikke ved fratrædelsen. Ved en fratrædelse, hvor medarbejderen er fritstillet helt eller delvis i fratrædelsesperioden, har ATP ret til at kræve, at de resterende erhvervede feriefridage holdes.

Stk. 5. Sygdom på en aftalt feriefridag
Hvis medarbejderen bliver syg før feriefridagen, så dagen ikke kan holdes på grund af sygdom, udskydes feriefridagen.

Stk. 6. Ændring af ansættelsesforholdet i løbet af året
I disse tilfælde aftales antallet af feriefridage med HR.

Stk. 7. Afholdelse af feriefridage
Udgangspunktet er, at dagene holdes som hele dage. Såfremt det kan aftales lokalt, kan feriefridagene dog også afholdes som halve dage eller timer.

§ 15 Funktionsvederlag og konstitution

Ved funktion og konstitution i højere stilling ydes et ikke-pensionsgivende vederlag herfor, således at den konstituerede i perioden oppebærer samme løn som ved udnævnelse i stillingen. Der bortses fra tillæg, som den substituerede person oppebærer som en personlig ordning.

Vederlaget ydes kun, såfremt konstitutionsperioden strækker sig ud over 15 dage i sammenhæng, idet der herved ses bort fra konstitution i den substitueredes normale ferieperioder.

Er varetagelsen af den højere stilling udelukkende begrundet i feriefravær, indtræder retten til betaling først, når medarbejderen har udført sådan midlertidig tjeneste i 22 dage i sammenhæng.

§ 16 Tjenestefrihed

24. og 31. december samt 5. juni er fridage.

Fredag efter Kr. Himmelfarts dag er en fridag. Dog holder ATP ikke lukket denne dag, hvorfor der kan være behov for at bede udvalgte medarbejdere om at arbejde. I tilfælde af at medarbejderens tilstedeværelse er nødvendig, vil medarbejderen få en erstatningsfridag til afholdelse efter eget valg. Erstatningsfridagen skal være afholdt inden kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til løn.

Stk. 2.
I forbindelse med børns pasningskrævende sygdom gives op til to dages frihed med løn.

Stk. 3.
Hvor særlige forhold taler derfor, kan tjenestefrihed (orlov) uden løn indrømmes medarbejderen i tilfælde, hvor det ikke strider imod ATP's interesser.

Stk. 4.
Ansøgninger om orlov uden løn med henblik på udnyttelse af lovfæstede arbejdsmarkedsmæssige orlovsordninger kan forventes velvilligt behandlet af ATP.

Stk. 5.
Ved ægtefælle/samlevers og børns alvorlige sygdom, som kræver medarbejderens omsorg, ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale. Hvor det offentlige - i henhold til den sociale lovgivning - yder vederlag til pasning af døende, har medarbejderen ret til tjenestefrihed, idet ATP supplerer den offentlige ydelse til sædvanligt lønniveau.

Ved ægtefælle/samlevers og børns død ydes tjenestefrihed med løn efter nærmere aftale.

Ved alvorlig sygdom eller dødsfald i den øvrige nærmeste familie (forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre og svigerforældre) ydes op til 2 dages tjenestefrihed med løn.

Stk. 6.
Ved flytning gives 1 dags tjenestefrihed med løn på eller i umiddelbar tilknytning til flyttedagen.

Stk. 7.
I forbindelse med 25- og 40-års dagen for medarbejderens samlede ansættelse ydes frihed med løn på dagen samt 1 dag i umiddelbar tilknytning hertil.

Stk. 8.
Der kan inden for normal kontortid gives frihed uden løn til undervisningsarbejde eksternt i et omfang af op til 4 timer om ugen. Det er en forudsætning, at undervisningen placeres på tidspunkter, hvor det er foreneligt med det daglige arbejde.

§ 17 Seniorordning

Stk. 1. (Gældende indtil 31. december 2019)
For medarbejdere der ved deres ansættelse i ATP før 1. april 2013 havde erhvervet ret til seniordage ved alder 55 gælder følgende;

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er 52 år eller derover tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 55 år.

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 52 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 56 år.
Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 50 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 57 år.
Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 48 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 58 år.

Medarbejdere, der ikke før 1. april 2013 har erhvervet denne ret, hvilket vil sige medarbejdere, der ansættes eller overdrages pr. 1. april 2013 eller senere, tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 58 år.

Antallet af seniordage beregnes forholdsvis for det år, hvor man fylder 55, 56, 57 eller 58 år, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 58, 60 og 62 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger:

58 år – 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelse
60 år – 70 pct. af fuldtidsbeskæftigelse
62 år – 60 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 7 år.

Vi henleder opmærksomheden på, at nedgang i arbejdstid påvirker tidspunktet for adgang til fuld efterlønsydelse.

Stk. 2. (Gældende fra 1. januar 2020)
For medarbejdere der ved deres ansættelse i ATP før 1. april 2013 havde erhvervet ret til seniordage ved alder 55 gælder følgende;

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 50 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 58 år.

Medarbejdere der pr. 1. april 2013 er under 48 år tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59 år.

Medarbejdere, der ikke før 1. april 2013 har erhvervet denne ret, hvilket vil sige medarbejdere, der er ansat eller overdraget pr. 1. april 2013 eller senere tildeles 5 seniorfridage, når medarbejderen er fyldt 59.

Antallet af seniordage beregnes forholdsvis for det år, hvor man fylder 58 eller 59 år, idet der oprundes til hele dage. Medarbejdere i deltidsstillinger har et forholdsmæssigt antal hele seniordage.

Ved fratrædelse følger seniordage samme princip som feriefridage.

Medarbejdere, der er fyldt henholdsvis 59, 60 og 62 år, har som alternativ til de ovennævnte 5 ekstra fridage, ret til at få nedsat arbejdstiden som følger:

59 år – 80 pct. af fuldtidsbeskæftigelse
60 år – 70 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

62 år – 60 pct. af fuldtidsbeskæftigelse

Efter overgangen til nedsat arbejdstid indbetaler ATP pensionsbidraget på baggrund af den hidtidige beskæftigelsesgrad.

For at være omfattet af retten til nedsat arbejdstid er det en forudsætning at medarbejderen har en anciennitet på 5 år. Perioden med fuld pension under seniorordningen gælder i maksimalt 7 år.

Vi henleder opmærksomheden på, at nedgang i arbejdstid påvirker tidspunktet for adgang til fuld efterlønsydelse.

§ 18 Uddannelse

I overensstemmelse med ATP's udviklingspolitik har den enkelte medarbejder såvel ret som pligt til at deltage i uddannelse, der er relevant for medarbejderens beskæftigelse i ATP. Medarbejderen har frihed med løn til sådan uddannelse, og ATP betaler kursusafgift og nødvendigt kursusmateriale.

Stk. 2.
Medarbejderen kan deltage i relevant efteruddannelse, der ligger ud over stk. 1. Denne kompetenceudvikling skal understøtte ATP's virksomhedsgrundlag, vision og særlige indsatsområder og samtidigt bevare/videreudvikle medarbejderens markedsværdi som akademisk arbejdskraft. Hensigten er, at både ATP og medarbejderen har udbytte af uddannelsen.

Til sådan uddannelse optjener medarbejderen efter 3 års ansættelse i ATP ret til 37 timers frihed med løn pr. overenskomstperiode. Uddannelsesfriheden kan anvendes under forudsætning af, at medarbejderen til formålet mindst anvender fritid i tilsvarende omfang.

Den optjente uddannelsestid kan anvendes i ét sammenhængende blok-forløb eller successivt til deltagelse i et eller flere undervisningsforløb. Den optjente uddannelsestid kan opspares over flere år.

Optjent uddannelsestid bevares ved interne stillingsskift såvel inden for ATP's områder som mellem områder i ATP. Optjent uddannelsestid bevares ligeledes ved stillingsskift mellem ATP og ATP's datterselskaber.

Den optjente uddannelsestid kan hverken under ansættelsesforholdet eller ved fratræden konverteres til frihed eller løn.

Overvejelser om den enkelte medarbejders efteruddannelse indgår i Perspektiv-samtalen med egen nærmeste chef.

Der afsættes i denne overenskomstperiode ingen midler til puljen, der anvendes til delvis finansiering af uddannelsesomkostningerne i henhold til stk. 2.

Der nedsættes et udvalg, med en repræsentant fra ATP og en tillidsrepræsentant fra DJØF/DM i ATP, som behandler indstillinger fra medarbejderen og chefen med henblik på vurdering af det faglige niveau og godkender anvendelsen af eventuelle puljemidler til den enkelte medarbejders efteruddannelse.

Medarbejderen har ret til at anvende opsparet flexfrihed som sin andel af det aftalte uddannelsesforløb og kan til dette formål opsamle op til 37 timer pr. overenskomstperiode fra flextidsordningen. Der kan dog indgås aftale med nærmeste chef om evt. at opspare mere. Opsamlede flextimer, der ikke er anvendt, vil blive afregnet ved medarbejderens fratræden fra ATP.

Stk. 3.
ATP forpligter sig til at fastlægge rammer for et førlederudviklingsprogram, hvor en medarbejder og ledelsen i en fælles vurdering er enige om, at den pågældende har et lederpotentiale. ATP vil i sådanne situationer være indstillet på at støtte og vejlede den pågældende med hensyn til undervisning i førlederspørgsmål i arbejdstiden samt betale et sådant uddannelsesforløb for den pågældende.

§ 19 Tillidsrepræsentantregler

Stk. 1. Landsklub
Medlemmer af Djøf og DM, der er ansat i ATP har ret til at danne en landsklub og vælge en fællestillidsrepræsentant. Fællestillidsrepræsentanten vælges blandt de organiserede medlemmer af Djøf/DM i ATP.

For fællestillidsrepræsentanten kan vælges 2 suppleanter, der godkendes og anmeldes på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. stk. 2. Under fællestillidsrepræsentantens fravær fungerer suppleanten i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som fællestillidsrepræsentanten.

Valget godkendes af de respektive organisationers forbund og anmeldelse skriftligt over for ATP's daglige ledelse. Ledelsen er berettiget til over for forbundet at gøre begrundet indsigelser mod valget, når det sker inden 3 uger efter, at ledelsen har modtaget meddelelse fra forbundet.

Det tilstræbes at valget fungerer for to år af gangen. Ved genvalg skal fornyet anmeldelse ikke finde sted.

Stk. 2 Klub i lokalenheder
Medlemmer af Djøf og DM har i hver lokalenhed med flere end 5 medlemmer ansat ret til at vælge en tillidsrepræsentant. Tillidsrepræsentanten vælges efter de samme regler som fællestillidsrepræsentanten jf. § 19 stk. 1. Falder antallet af medlemmer i lokalenheden til under 5 medlemmer ophører hvervet som tillidsrepræsentant ved udløb af valgperioden.

Der kan i hver af ATP´s definerede permanente geografiske og administrative lokalenheder med mere end 20 medlemmer oprettes en lokalklub. Falder antallet af medlemmer i lokalenheden til under 20 medlemmer ophører klubben ved udløb af valgperioden.

I ikke permanente geografiske og administrative lokalenheder kan der ikke oprettes en klub, men vælges en Tillidsrepræsentant/talsmand med anerkendt TR-beskyttelse.

I lokalenheder, hvor der oprettes en klub, kan der for hver enkelt tillidsrepræsentant vælges 1 suppleant, der vælges på samme måde som fællestillidsrepræsentanten jf. § 19, stk. 1. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og nyder i valgperioden samme rettigheder som tillidsrepræsentanten.

Den til enhver tid gældende tillidsrepræsentant er samtidig formand for den lokale Djøf/DM klub, hvis der eksisterer en sådan.

Stk. 3 Tillidsrepræsentantens virke
Tillidsrepræsentanterne fungerer som talsmænd for de medarbejdere de er valgt i blandt, og kan som sådan overfor ledelsen fremlægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentant i lokalenhed (hvis afskedigelse sker i lokalenheden) skal holdes orienteret ved foranstående afskedigelser samt i tilfælde af øvrige forandringer i de ansattes tjenesteforhold som f.eks. større strukturændringer og væsentlige ændringer i arbejdsopgaverne.

Tillidsrepræsentanterne orienteres løbende om hvem der ansattes på individuel kontrakt og på hvilke vilkår. Halvårligt orienteres om nye ansættelsesler inden for overenskomstområdet. Tillidsrepræsentanterne informeres kvartalvis om omfanget af præsteret overarbejde, herunder afholdt afspadsering og udbetalt overarbejdstillæg. Tillidsrepræsentanterne modtager oplysninger om løndannelse i henhold til overenskomstens bilag 2.

Stk. 4.
Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets udførelse. Dog skal tillidsrepræsentanten udføre de ham påhvilende hverv således, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af hans arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at tillidsrepræsentanten, for at opfylde sine forpligtelser, må forlade sit arbejde, skal der forud træffes aftale herom med arbejdsgiveren.

Såfremt tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke har truffet aftale herom, skal han ved først givne lejlighed orientere arbejdsgiveren om fraværet.

Stk. 5.
Under tillidsrepræsentantarbejdet i ATP aflønnes tillidsrepræsentanten med sædvanlig løn.

Såfremt ledelsen lægger beslag på tillidsrepræsentanten af faglige årsager uden for den normale arbejdstid, herunder på forud fastsatte fridage, ydes kompensation i henhold til § 9. Tilsvarende gælder, såfremt forholdene gør en henvendelse fra tillidsrepræsentanten til ledelsen nødvendig uden for hans normale arbejdstid.

Stk. 6.
Efter aftale med arbejdsgiveren gives der tillidsrepræsentanten og suppleanterne frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser m.v. i forhold til opgave- og arbejdsfordelingen blandt tillidsrepræsentanten og suppleanterne.

Stk. 7.
En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Forinden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen forhandles mellem ATP og forbundet, og varsel om opsigelse kan ikke gives, førend denne forhandling har fundet sted.

Såfremt forbundet begærer det, skal sagen om afskedigelse eller forflyttelse af tillidsrepræsentanten - efter at den nævnte forhandling har fundet sted - behandles efter de i Hovedaftalen indeholdte regler vedrørende behandling af uenighed af faglig karakter.

Ved den fagretslige behandling afgøres alle de med afskedigelsen eller forflyttelsen forbundne spørgsmål, herunder også spørgsmålet om eventuel erstatning og godtgørelse.

Hvis en medarbejder afskediges inden for 1 år efter, at medarbejderen er ophørt med sit virke som tillidsrepræsentant, skal afskedigelsen begrundes i tvingende årsager.

§ 20 Sociale hensyn

Overenskomstens parter søger ved bestemmelserne i stk. 2-4 at etablere mulighed for, at ATP kan tilbyde udsatte grupper på arbejdsmarkedet beskæftigelse, herunder i særlig grad at sikre hidtidige medarbejdere fortsat beskæftigelsesmulighed i tilfælde af nedsat erhvervsevne.

Stk. 2.
Bestemmelserne i stk. 3-4 omfatter ekstraordinært ansatte p.t. omfattet af lov om aktiv beskæftigelsesindsats. Desuden omfatter bestemmelserne ansatte med nedsat erhvervsevne omfattet af sygedagpengelovens bestemmelser om revalidering samt personer, der modtager ydelser fra det offentlige i henhold til lovgivningen om efterløn eller som førtidspensionister.

Stk.3.
Ansættelse og eventuel forlængelse af ansættelse af de i stk. 2 omfattede grupper sker i henhold til overenskomstens bestemmelser suppleret af en lokalaftale indgået mellem ATP og tillidsrepræsentanten(erne).

Stk. 4.
Den i stk. 3 nævnte lokalaftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn, arbejdstid m.v. Lokalaftaler, der fraviger overenskomstens almindelige bestemmelser, skal indeholde en stillingtagen til arbejdets art og det forventede omfang.

§ 21 Diskretionspligt

Medarbejderne skal iagttage tavshed med hensyn til forhold, som de i stillingsmedfør bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet af medarbejderens foresatte.

Tavshedspligten ophører ikke med ophævelse af ansættelsesforholdet.

§ 22 Hovedaftale

For overenskomsten gælder Hovedaftale af 23. august 1999.

§ 23 Opsigelse af overenskomsten

Nærværende overenskomst har virkning fra 1. april 2018 og kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 1. april, dog tidligst 1. april 2021.

Hillerød, den 13-9-18

Arbejdsmarkedets Tillægspension

København den 5/9 2018

Hans Wallsted
Danmarks Jurist- og Økonomforbund

Frederiksberg, den 5/9-2018

Dansk Magisterforening

Bilag 1

Protokollat vedr. aflønning m.v. for akademikere som er eller kan optages i andre AC-organisationer end DM og DJØF

Vedrørende aflønning og øvrige ansættelsesvilkår for akademiske medarbejdere - såvel nuværende ansatte som medarbejdere, der måtte blive ansat senere - som er optaget eller kan optages i anden AC-organisation end DJØF og DM, og som ikke er omfattet af HK's overenskomst med ATP vedrørende IT-medarbejdere, er parterne enige om, indtil anden overenskomst måtte blive indgået, at sådanne ansatte aflønnes i overensstemmelse med ATP's overenskomst med DJØF og DM.

Dog er der enighed om, at pensionsbidrag indbetales til den til "Juristernes og Økonomernes Pensionskasse (JØP)" / "Magistrenes Pensionskasse (MP)" svarende kollektive pensionsordning, som den ansatte i forvejen måtte være omfattet af eller måtte være optagelsesberettiget til. Hvis en sådan ikke findes, indbetales pensionsbidragene til ATP's obligatoriske pensionsordning i PFA, jfr. "overenskomst mellem ATP og PFA pension".

Ved "akademiske medarbejdere, som er optaget eller kan optages i en anden AC-organisation end DJØF og DM", forstås i denne sammenhæng akademikere, der har afsluttet en bachelorgrad eller en kandidatgrad inden for en af de neden for anførte uddannelser, og ansættes i en stilling der forudsætter anvendelse af en af de anførte uddannelser.

AC-organisation (pensionskasse)	**Akademiske medarbejdere**
Arkitektforbundet Arkitekternes Pensionskasse	Arkitekter
Bibliotekarforbundet Kommunernes Pensionsforsikring	Bibliotekarer cand. scient. bibl.
JA (Jordbrugsakademikerne) Dansk Agronomforenings Pensionskasse (Forstkandidater: Forstkandidatforeningens Pensionsforening under PFA)	Agronomer Hortonomer Forstkandidater Landskabsarkitekter
Pharmadanmark Dansk Farmaceutforenings Pensionsordning	Farmaceuter
Dansk Mejeriingeniør Forening AP-Pension	Mejeriingeniører
Dansk Psykologforening Magistrenes Pensionskasse	Psykologer, d.v.s. følgende uddannelser: Cand. psych., mag. art i psykologi, Cand. pæd. i psykologi, lic. Psych.
Forbundet Kommunikation og Sprog Erhvervssprogligt Forbunds Pensionsordning under PFA	a) cand. ling. merc. og cand. Interpret. b) cand. mag. i sprog og internationale forhold ved Aalborg Universitet
Den danske Dyrlægeforening AP-Pension	Dyrlæger
Ingeniørforbundet i Danmark For akademi- og civilingeniører samt cand. Scient.'er i datateknik: Danske Civil- og akademiingeniørers Pensionskasse (DIP). For teknikum- og diplomingeniører: Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (ISP)	Civilingeniører Akademiingeniører Cand. scient. i datateknik Teknikumingeniører Diplomingeniører Bromatologer

Bilag 2
Løn

A. Generel beskrivelse
Formålet med lønsystemet er at skabe og synliggøre en sammenhæng mellem ATP's personale- og udviklingspolitik, ledelsesindsatsen, den enkelte medarbejders jobudvikling, kompetenceudvikling og løndannelsen.

Lønsystemet må ikke i sig selv hindre den ønskede interne mobilitet.

Lønsystemet består af en basisløn og en tillægsdel.

Eventuelle afsatte puljer forhandles og aftales ml. ATP og DJØF/DM. I forbindelse med de årlige, lokale forhandlinger følger parterne i fællesskab op på, at de aftalte forudsætninger og principper er overholdt.

Ved lokale forhandlinger forstås forhandlinger mellem ATP og DJØF/DM.

Tillæggene kan ydes i form af midlertidige eller varige tillæg. Herudover kan tillæg i særlige situationer ydes som engangsvederlag. Engangsvederlag kan ikke erstatte overarbejdsbetaling. Engangsvederlag og resultatløn udbetales med et pensionsafløsende tillæg på den til enhver tid gældende pensionssats fra ATP.

Basislønnen og tillæg, der ikke ydes i form af engangsvederlag eller resultatløn, er pensionsgivende og reguleres med de generelle stigninger, der aftales centralt ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

A. Lønsamtaler:
Parterne er enige om, at gennemsigtighed i løndannelsen er vigtig. Den enkelte medarbejder bør til stadighed være klar over hvilke kriterier, der ligger til grund for egen løn; herunder hvilke parametre, der evt. vil kunne begrunde en individuel regulering.

Lønsamtaler finder sted ved at medarbejderen anmoder sin leder om at drøfte sine lønforhold. Medarbejderen kan desuden drøfte sine lønforhold i forbindelse med medarbejdersamtalen (Perspektiv). Når medarbejderen anmoder om en lønsamtale bør lederen prioritere en snarlig afholdelse af samtalen. Der bør afsættes den fornødne tid til samtalen og den bør foregå uforstyrret. Samtalen er et anliggende mellem leder og medarbejder og der deltager ikke bisidder medmindre helt særlige forhold gør sig gældende og det er aftalt på forhånd.

Medarbejderens ønsker og lederens holdning til lønniveauet kan med fordel dokumenteres i Perspektiv referatet, men der kan ikke gives bindende løfter om fremtidige reguleringer.
Medarbejderen har altid ret til en begrundelse for manglende individuel lønregulering.

Manglende regulering kan ske, hvis
- Medarbejderen har været ansat mindre end 6 måneder på reguleringstidspunktet
- Medarbejderen har for nylig skiftet job internt i ATP og har i den anledning fået vurderet sin løn.
- Jobbets indhold sammenholdt med den aktuelle løn ikke giver anledning til regulering.
- Der er øvrige sagligt begrundede forhold der taler herfor

Parterne udfærdiger i fælleskab en tjekliste / samtaleskema til brug for lønsamtaler

C. Forudsætninger for lønsystemet
Der må ikke over tid ved anvendelsen af lønsystemet foretages systematiske omfordelinger af lønsummen i forhold til køn og faggrupper (f.eks. jurister, aktuarer, finansanalytikere, magistre), således at de berørte medarbejdere bringes ud af trit med sammenlignelige grupper uden for ATP. I de enkelte år kan visse skævheder dog accepteres på grund af gruppens begrænsede størrelse.

Med henblik på den fælles lokale opfølgning på overholdelsen af forudsætninger og principper udarbejder ATP til tillidsrepræsentanterne for januar måned hvert år en oversigt over de enkelte medarbejderes lønindplacering med angivelse af følgende: Løndelenes størrelse, pension, stillingsbetegnelse, område, anciennitet og grunduddannelse. Herudover modtager tillidsrepræsentanterne begrundelser for individuelle

reguleringer udover standard samt for nulreguleringer efter lønsamtalen. Fællestillidsrepræsentanten og dennes suppleanter mødes en gang årligt i maj med HR og drøfter tilbagemeldinger og eventuelle uhensigtsmæssigheder ved lønprocessen.

ATP udarbejder endvidere 1. april en oversigt til tillidsrepræsentanten over antal bachelorer, skalaomfattede og kontraktansatte fordelt på stillingskategorier. Oversigten opdeles i kandidater ansat henholdsvis 1. april 2011 eller senere og tidligere end 1. april 2011. Oversigten indeholder gennemsnitlig fuldtidsløn i marts inklusive pension.

ATP vil som hidtil selv dække omkostningerne ved ekstraordinær lønudvikling, som er betinget af markedsvilkårene for særlige grupper.

ATP anerkender, at lønsystemet stiller nye og større krav til kvaliteten af ATP's ledelse, og vil iværksætte aktiviteter med henblik at sikre såvel en konsekvent gennemførelse af husets udviklingspolitik som en synlig kobling mellem denne og det nye lønsystem.

Det skal sikres, at alle får adgang til den udvikling i kompetencer og funktioner, som er en forudsætning for tillæg, og at tillæggene ikke alene gives til de medarbejdere, der er særligt gode til at synliggøre sig selv og deres resultater. De individuelle udviklingssamtaler (Perspektiv) og -kompetenceplaner vil være et vigtigt redskab i denne forbindelse.

D. Basislønnen
Den ansatte placeres i basisforløb efter sin uddannelse og i forhold til sin anciennitet.

E. Oprykning til trin 5, 7, 8 og 9
Ved oprykning til trin 5, 7, 8 og 9 lægges der navnlig vægt på at medarbejderen udviser en særlig grad af:

- specialisering
- selvstændigt ansvar
- faglig ledelse
- påvirkning af atp's værdiskabelse
- innovation og strategisk fokus
- højt kompleksitetsniveau i opgaverne
- særligt fagligt ansvar for såvel udvikling som drift af et fagområde
- særlig bredde i faglige færdigheder
- særlig dybde i faglige færdigheder
- kvalitet i opgaveløsningen

Kriterierne er vejledende og ikke udtømmende, og de er ikke nævnt i prioriteret rækkefølge.
Ved den årlige medarbejdersamtale med lederen kan der udarbejdes en plan for opnåelse af ovenstående kompetencer / ansvar i nuværende job. Hvis der ikke er forventning om, at en udvikling i kompetencer /ansvar kan opnås i nuværende job eller generelt, skal dette tilkendegives overfor medarbejderen.

F. Tillæg

1. Funktions- og kvalifikationstillæg
Disse tillæg knyttes til den enkelte persons særlige funktioner eller den enkelte persons kvalifikationer.

Tillæggene kan ydes såvel i forbindelse med ansættelsen som under ansættelsen, ligesom der under ansættelsen kan ske forhøjelser af eksisterende tillæg.

Forhandlinger om tillæg foregår lokalt hvert år pr 1. april samt eventuelt ved nyansættelser. Det er muligt at indgå etårige forhåndsaftaler med henblik på automatisk udmøntning på det tidspunkt, hvor én eller flere medarbejdere opfylder de aftalte kriterier. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed, kan forhandlingerne videreføres mellem ATP og DJØF/DM.

Tillægsstørrelser og løngaranti
Tillæggenes størrelse aftales for den enkelte medarbejder efter en konkret vurdering af jobindhold/jobkrav knyttet til funktionen og den enkeltes jobudfyldelse og kvalifikationer.

Tillægskriterier
ATP og DJØF/DM aftaler de overordnede kriterier for tildeling af tillæg; kriterierne skal understøtte den ønskede kompetenceudvikling, organiseringsform, arbejdsform, uddelegering af kompetence og ansvar m.v. i ATP. Den konkrete udmøntning af kriterierne aftales med tillidsrepræsentanten(erne). Eksempler på kvalifikations- og/eller funktionstillæg kan være:

- projektlederfunktion i forhold til større projekter
- særligt udviklingsansvar i forbindelse med eksempelvis større lovændringer, reformer, udviklingsprojekter etc.
- særligt fagligt ansvar for såvel udvikling som drift af et fagområde
- overordnet driftsansvar for et særligt kundeområde
- prokura og andet særligt ansvar for forhandlinger, aftaleindgåelse m.v.
- overordnet ansvar for kvalitetssikring
- planlægning, styring og koordinering af større tværorganisatoriske opgaver
- udarbejdelse af analyser, beslutningsoplæg m.v. til ledelsen (dir.,FU, bestyrelser mv.)
- overordnet kontakt til eksterne myndigheder (ministerier, PSS-kunder, revision m.v.)
- kvalitet i opgaveløsningen
- særligt ansvar for vidensopbygning
- særligt ansvar for vidensformidling
- særlig bredde i faglige færdigheder
- særlig dybde i faglige færdigheder
- ekstraordinært selvstændigt bidrag til selvorganisering, initiativforpligtelse og helhedsforståelse
- påbegyndt videreuddannelse som led i aftalt jobudviklingsforløb.

Eksemplerne er vejledende og ikke udtømmende, og de er ikke nævnt i prioriteret rækkefølge.

G. Resultatløn
Der åbnes mulighed for, at parterne i de lokale forhandlinger kan aftale at supplere løndannelsen i form af skalaløn og tillægsstruktur med et tredje lønelement, en resultatløndel. Resultatlønnen kan enten udmøntes individuelt eller som team-baseret aflønning efter nærmere aftalte kriterier herfor. Resultatløndelen kan udmøntes halvårligt eller helårligt efter aftale.

Resultatløn gives som éngangsvederlag. Hvis parterne ønsker en resultatløndel, kan der forlods aftales en beløbsramme hertil. I de tilfælde, hvor resultatlønsordninger indgår som led i en effektivisering, der resulterer i en besparelse i driftsomkostninger, kan der fra situation til situation aftales spilleregler om fordelingen af den konkrete besparelse.

H. Sektionschefer
Ved ansættelse af sektionschefer, der er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst, aflønnes de pågældende på følgende måde, idet der ikke ydes særskilt betaling for merarbejde, ligesom der ikke er aftalt en højeste arbejdstid.

Sektionslønnen aftales individuelt dog således, at begyndelseslønnen for en sektionschef mindst udgør 49.009,95 kr. (niveau 1. april 2018). Beløbet udgør pr. 1. april 2019, 49.973,80 kr. og pr. 1. april 2020 50,937,65 kr.

For internt rekrutterede sektionschefer udgør begyndelseslønnen ved udnævnelsen mindst, hvad der svarer til den mellem parterne aftalte skalaløn med yderligere pensionsgivende tillæg af 4.719,50 kr. Pr. 1. april 2019 udgør det 4.812,35 kr. og pr. 1. april 2020 4.905,20 kr. Intern rokering mellem sektionschefstillinger betragtes ikke som intern rekruttering.

Såvel den enkelte sektionschef som ATP kan tage initiativet til individuelle lønforhandlinger. Den enkelte sektionschef er, jf. funktionærlovens § 10, berettiget til at inddrage DJØF/DM (herunder tillidsrepræsentanten) i forhandlingerne. Inddrages DJØF/DM ikke i forhandlingerne, orienterer ATP tillidsrepræsentanten om resultatet af forhandlingerne.

Bilag til protokollat om lønsystem for kandidater.

Lønomkostninger på kandidat niveau.
Det er ikke ATP's intention, at indførelsen af et nyt lønsystem eller sammenlægning af kandidat skala I og II skal medføre besparelser i ATP's samlede lønomkostninger på kandidatniveau.
Som opfølgning på denne intention udarbejdes der årligt en samlet oversigt over lønvilkår vedr. kandidater.

Bilag 3
Protokollat om arbejdsgruppe vedr. psykisk arbejdsmiljø, fleksibilitet og kompetenceudvikling

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne 2018 har AC klubben på baggrund af input fra medlemmerne identificeret ovenstående 3 temaer som særligt vigtige for den daglige trivsel.

Parterne er på den baggrund enedes om at danne en arbejdsgruppe, der mødes løbende i perioden og behandler problemstillinger og udfordringer indenfor de givne temaer. Gruppen faciliteres af HR-afdelingen og består af repræsentanter fra a-siden (ATP) og b-siden (AC-klubben). Bemandingen kan variere afhængig af temaer, men det tilstræbes, at der er gennemgående repræsentanter på begge sider.

For at fastholde fokus på arbejdet med de udvalgte temaer, vil status på gruppens arbejde være et punkt på de faste dialogmøder mellem HR-ledelsen og fællestillidsrepræsentanten.

Vedr. arbejdsmiljø:
ATP vil udvikle og fastholde et sundt arbejdsmiljø, således at ATP og medarbejderne har de bedste forudsætninger for optimal udførelse af arbejdsopgaverne - nu og i fremtiden. Et godt psykisk arbejdsmiljø er bl.a. kendetegnet ved tillid, gensidig respekt og anerkendelse.

Arbejdsgruppen har fokus på at styrke kommunikation, anerkendelse og tillid mellem ledelse og medarbejdere og arbejde for at forebygge og håndtere stress på et organisatorisk niveau.
Det er ambitionen, at der nås frem til tiltag, der bl.a. indarbejdes i konceptet for Perspektivsamtaler.

Vedr. fleksibilitet
ATP ønsker en arbejdsplads med en fornuftig work/life balance og samtidig sikre en hensigtsmæssig udførelse af arbejdsopgaverne.

Arbejdsgruppens har fokus på sikring af work/life balance i ATP. Det undersøges, hvordan arbejdet kan organiseres, så medarbejderens trivsel såvel som arbejdsopgavernes fremdrift tilgodeses – herunder drøftes tilrettelæggelse af arbejdstid og fleksibilitet / medindflydelse i løsning af opgaver

Det er ambitionen, at der nås frem til anbefalinger for arbejdets tilrettelæggelse, som muliggør en ensrettet administration på tværs af organisationen.

Vedr. kompetenceudvikling
ATP vil til stadighed være en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere, udvikle og fastholde kvalificerede medarbejdere. For at den samlede opgavevaretagelse kan ske så hensigtsmæssigt og kvalificeret som muligt, er det afgørende, at der en sammenhæng mellem medarbejderens kompetencer og arbejdsopgaver i organisationen.

Arbejdsgruppen har fokus på, hvordan der sikres en reel kompetenceudvikling blandt AC'erne. Kompetenceudviklingen skal sikre både den brede og generelle kompetenceudvikling samt den mere fagspecifikke, så der er tale om reel udvikling af medarbejderens kompetencer og employability.

Bilag 4
Protokollat om fastholdelse af seniorer

ATP vil til stadighed være en attraktiv arbejdsplads, og det gælder også i forhold til seniormedarbejderne. En balanceret aldersfordeling spiller positivt ind på både resultater og kultur på arbejdspladsen, så målet er at fastholde og udvikle alle medarbejdere uanset alder.

Der nedsættes en arbejdsgruppe, der har til formål at afdække mulighederne for at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet samt understøtte et godt og langt arbejdsliv for medarbejderne. Parterne er således enige om at afdække seniorpolitiske behov samt analysere indsatser og effekter af seniorpolitiske tiltag på andreområder. Det er ambitionen, at arbejdsgruppen afslutter sit arbejde i god tid forud for OK21.

Bilag 5
Protokollat om forskudsferie

Parterne har ved OK 18 drøftet problematikken om evt. tilbagebetaling af for meget afholdt forskudsferie. Parterne er opmærksomme på, at der kan være tilfælde, hvor et tilbagebetalingskrav kan forekomme indgribende for medarbejderen; særligt i tilfælde, hvor denne opsiges kort tid efter afholdes af ferie og under omstændigheder, hvor kravet ikke kan dækkes via den ferieoptjening, der sker i opsigelsesperioden.

Parterne følger problematikken løbende og drøfter evt. uhensigtsmæssigheder konkret fra sag til sag med henblik på at samle erfaringer nok til at kunne lave en velunderbygget regelløsning ved OK 21.

Hovedaftale

mellem

Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)

og

Danmarks Jurist- og Økonomforbund (DJØF)/
Dansk Magisterforening (DM)

Denne hovedaftale er afsluttet mellem på den ene side Arbejdsmarkedets Tillægspension og på den anden side Danmarks Jurist- og Økonomforbund/Dansk Magisterforening med bindende virkning for medlemmer af foreningerne, som er ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

§ 1
ATP og DJØF/DM er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold på arbejdspladsen. ATP vil hverken direkte eller indirekte lægge hindringer i vejen for, at kandidater og bachelors med enhver form for juridisk, økonomisk eller anden samfundsvidenskabelig uddannelse samt en magisteruddannelse organiserer sig inden for henholdsvis DJØF eller DM.

§ 2
Den ret, ATP har til at lede og fordele arbejdet og til at anvende den efter ATP's skøn passende arbejdskraft, skal udøves på en sådan måde, at foreningens medlemmers overenskomstmæssige rettigheder ikke krænkes.

§ 3
Stk. 1.
Parterne er enige om, at løn- og øvrige arbejdsvilkår bør fastlægges ved kollektiv overenskomst eller ved individuel kontrakt i henhold til overenskomst mellem ATP og DJØF/DM.

Stk. 2.
Forhandling om indgåelse af ny overenskomst, efter at en overenskomst er opsagt eller om indgåelse af overenskomst i øvrigt, optages snarest eller senest 1 måned efter, at begæring om forhandling er fremsat. Forhandling om indgåelse af ny overenskomst tilrettelægges således, at ny overenskomst søges indgået, forinden den opsagte overenskomst udløber. En senere frist kan aftales mellem parterne, jf. dog § 4.

§ 4
Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 5.

§ 5
Stk. 1.
Parterne anerkender hinandens ret til at varsle og iværksætte arbejdsstandsning efter nedenstående regler.

Stk. 2.
Beslutning om at iværksætte arbejdsstandsning tilkendegives den anden part ved særlig og anbefalet brev mindst 14 dage før den iværksættes.

Stk. 3.
Den i stk. 2 nævnte skrivelse skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang.

Stk. 4.
Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1'ste i en måned.

Stk. 5.
Arbejdsstandsninger kan ikke omfatte:

medlemmer som er ansat på individuel kontrakt i henhold til overenskomst eller

medlemmer hvis medvirken ved forhandlingerne er nødvendig for forhandlingernes afslutning og konfliktens ophør

medlemmer der undtages ved aftale mellem parterne.

Stk. 6.
Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 7.
Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold deres arbejde på de tjenestesteder, hvor de var ansat. Der må ikke fra nogen af parternes side finde fortrædigelse sted i anledning af arbejdsstandsningen.

Stk. 8.
Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger, og såfremt overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, søge disse bragt til ophør.

§ 6
Indenfor dette område som overenskomsten omfatter kan der, sålænge den er gældende, ikke iværksættes arbejdsstandsning, medmindre der er hjemmel hertil i overenskomsten.

§ 7
I tilfælde af opsigelse af en medarbejder påhviler det ATP at meddele opsigelsen skriftligt til medarbejderen og foreningerne. Meddelelsen skal indeholde begrundelse for opsigelsen.

§ 8
Stk. 1.
Skønner DJØF/DM, at en afskedigelse af en efter den gældende overenskomst ansat ikke kan anses for rimeligt begrundet i pågældendes eller ATP's forhold, kan DJØF/DM inden for en frist af en måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med ATP. Opnås der ikke enighed ved forhandling, kan spørgsmålet inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen med DJØF/DM kræves gjort til genstand for behandling i et i denne anledning nedsat nævn, der består af en repræsentant valgt af hver af parterne samt en af Højesterets præsident blandt rettens dommeren udpeget formand. Dette gælder ikke ansatte på individuel kontrakt i henhold til overenskomsten.

Stk. 2.
Nævnet fastsætter selv sin forretningsorden. For nævnet kan foretages afhøring af parter og vidner. Nævnet afsiger en motiveret kendelse, og i de tilfælde hvor nævnet måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i den pågældendes eller ATP's forhold, kan nævnet efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at ville lide skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder nævnet, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges med påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. oven for, kan nævnet bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet i ATP. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn på fratrædelsestidspunktet. Nævnets omkostninger i forbindelse med sagen fastlægges af nævnet og fordeles mellem parterne eller pålægges den tabende part.

§ 9
Bestemmelsen om afskedigelsessagens eventuelle indbringelse for foranstående nævn finder ikke anvendelse ved opsigelse af en medarbejder, som ikke har været uafbrudt beskæftiget i ATP's tjeneste i mindst 1 år før afskedigelsen eller ved opsigelse af en medarbejder, med hvem der er truffet aftale om, at arbejdet er af rent midlertidig karakter, og arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over 2 år.

Stk. 2.
Funktionærlovens beskæftigelseskrav i § 2 b, stk. 1 på mindst 1 år fraviges til gunst for medarbejderen og udgør 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i ATP.

§ 10
Stk. 1.
Enhver uenighed af faglig karakter kan af hver af parterne søges bilagt ved mægling eventuelt ved voldgift efter nedenstående regler.

Stk. 2.
En uenighed af faglig karakter foreligger, hvor der af nogen af parterne fremsættes krav vedrørende arbejds- og ansættelsesforholdene for personalet omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten, eller der foreligger påstået brud på en overenskomst.

Stk. 3.
Såfremt en af parterne forlanger det, skal striden søges bilagt ved et mæglingsmøde, der afholdes snarest muligt mellem parterne. Opnås der ikke ved denne mægling en løsning af striden, kan sagen af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgiftsret, der består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af ATP og 2 af DJØF/DM samt en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmanden, anmodes arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 4.
Opstår der uenighed, tvist eller uoverensstemmelse mellem ATP og DJØF/DM eller en medarbejder om forståelsen, fortolkningen eller rækkevidden af en individuel ansættelseskontrakt indgået i henhold til overenskomst, løses konflikten efter bestemmelserne herom i ansættelseskontrakten.

§ 11
Uoverensstemmelser om denne hovedaftales forståelse samt brud på denne hovedaftale behandles efter reglerne i § 10.

§ 12
Stk. 1.
Denne hovedaftale træder i kraft straks og løber, indtil en ny er indgået. Hovedaftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober.

Stk. 2.
Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny hovedaftale.

Stk. 3.
Er forhandlingen om fornyelse af hovedaftalen ikke afsluttet ved det i stk. 1 nævnte opsigelsesvarsels udløb, gælder hovedaftalen, uanset at opsigelsestidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af en ny, og den bortfalder ved den nye kollektive overenskomsts ikrafttræden.

For ATP:

Dato: 22/10 - 2021

Underskrift:

For DJØF/DM:

Dato: 15.10.21

Underskrift

Dato: 16. 10. 21

Underskrift: