

**Overenskomst**

**mellem**

**Scandinavian Airlines System, SAS A/B,  
SAS Ground Services DK A/S,  
SAS Cargo Group A/S, Trust Forwarding  
A/S, Spirit Air Cargo Handling DK A/S.**

**og**

**SALDA**



§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG.....	2
§ 2 SELSKABETS FORHOLD TIL SALDA FUNKTIONÆRER .....	3
§ 3 ARBEJDSSTID.....	5
3.1. Generelt.....	5
3.2. Skiftende arbejdstid .....	5
3.3. Frihed .....	5
§ 4 RÅDIGHEDSTJENESTE .....	6
§ 5 LØN .....	7
5.1. Løn .....	7
5.2. Særlig opsparing .....	7
5.3. <b>Funktionstillæg</b> .....	7
5.4. Fratrædelsesgodtgørelse .....	7
5.5. Løndifference .....	7
5.6. Uddannelsesfond .....	7
5.7. Graviditets-, barsels-, forældre- og fædreorlov.....	8
§ 6 SKIFTEHOLDSTILLÆG .....	9
6.1. Skifteholdstillæg.....	9
§ 7 OVERARBEJDE .....	9
7.1. Generelt.....	9
7.2. Kompensation .....	10
7.2.1. Overarbejdstillæg.....	10
7.3. Kursusadministration.....	11
7.4. Tjenesterejser .....	11
7.5. Møder og uddannelse .....	11
§ 8 FERIE.....	12
8.1. Ferie .....	12
8.1.1. Seniorferie.....	12
8.2. Overførsel af ferie.....	12
8.3. Ferie under 1 dag .....	12
8.4. Optjening og afholdelse af ferie i timer .....	13
8.5. Feriefridage.....	13
§ 9 Seniorordning .....	14
9.1. Formål.....	14
9.2. Seniordage.....	14
Seniorferie .....	14
9.3. Seniorsamtale .....	14
9.4. Seniorskursus.....	14
9.5. Senioraftale .....	14
§ 10 PENSION .....	16
§ 11 OPSIGELSE .....	16
§ 12 LOKALAFtaler.....	17
§ 13 GYLDIGHEDSPERIODE.....	18

## § 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG

Overenskomsten omfatter de i Scandinavian Airlines System i Danmark ansatte funktionærer, hvis hovedopgave er flydisponering og assignment, flight planning og flow management i trafikafviklingsprocessen, og som aflønnes i henhold til § 5.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by the initials 'kt'.

## § 2 SELSKABETS FORHOLD TIL SALDA FUNKTIONÆRER

Parterne er enige om, at selskabet kan stille store krav til SALDA-funktionærerne. Selskabet forventer loyalitet, en principiel tilgængelighed uden begrænsninger samt, at SALDA-funktionæren, uden forbehold, arbejder for at sikre selskabets bedst mulige trafikafvikling og resultat.

Selskabet har naturligt en række særlige forpligtigelser for at tilsikre, at SALDA-funktionæren altid får de nødvendige forudsætninger for at kunne indfri nævnte forventninger.

Der er enighed om, at nedenstående elementer skal sikre balancen mellem de af parterne stillede krav:

1. Løn og pensionsforhold.
2. Kompetenceudvikling.
3. Information.
4. Ansvar og beføjelser.
5. Tryghed og mobilitet.

1. Parterne er enige om, at den aftalte løn skal afspejle de særlige krav, der stilles.
2. Parterne er enige om, at det er en gensidig forpligtelse, at SALDA-funktionæren altid har den nødvendige uddannelse for at kunne bestride et givent job.

Hvor myndighederne eller SAS kræver det, skal SALDA-funktionæren have flyveklarercertifikat.

Såfremt nyansatte medarbejdere ikke er i besiddelse af flyveklarercertifikat, og dette kræves i stillingen, skal uddannelsen påbegyndes inden for 18 måneder efter ansættelsen.

Såfremt flyveklarercertifikat ikke er påkrævet i stillingen, forpligter SAS sig til, at SALDA-funktionæren på anden vis kvalificeres i forhold til de aktuelle arbejdsopgaver.

Parterne er enige om, at nyudnævnte SALDA-funktionærer altid skal have eller bibringes grundforudsætningerne for kompetenceområdet som tiltrædes.

Den fortsatte kompetenceudvikling aftales mindst en gang årligt med nærmeste leder. Udviklingen skal sikre såvel behov i relation til nuværende job samt forberedende uddannelse målrettet mod selskabets forventede udvikling.

Til sikring af den enkelte SALDA-funktionærs personlige fortsatte markedsværdi, skal der aftales relevante aktiviteter f.eks. jobrotation og efteruddannelse.

3. Parterne er enige om, at SALDA-funktionærerne har et særligt behov for et højt videnniveau om selskabets driftsmæssige forhold indenfor SALDA's kompetenceområde.

Dette sikrer:

- a) at SALDA-funktionæren løbende kan justere sine arbejdsmæssige aktiviteter samt
- b) at SALDA-funktionæren kan bidrage til optimering af trafikafviklingen på en for SAS optimal måde.
4. Parterne er enige om, at selskabets krav til den enkelte SALDA-funktionær skal modsvares af de nødvendige beføjelser.
5. Parterne er enige om, at tryghed i ansættelsen er en væsentlig forudsætning for trivsel og motivation.

Parterne er enige om, at forudsætningen for en reel oplevelse af ansættelsestryghed bygger på en lønsom, velkonsolideret virksomhed i positiv udvikling. Parterne vil derfor aktivt arbejde for selskabets udvikling og konkurrencedygtighed.

Selskabet ser det som nødvendigt og naturligt, at SALDA-funktionærerne og deres repræsentanter sikres information og medindflydelse ved alle forestående større ændringer inden for kompetenceområdet, der berører trygheden i ansættelsen, eller indebærer væsentlige ændringer i arbejdsopgaver og arbejdsforhold. Ved sådanne forhold skal repræsentanter fra det berørte personale deltage i det forudliggende arbejde.

I tilfælde af reduktioner blandt SALDA-funktionærer er parterne enige om, at SALDA forinden bliver indkaldt til en drøftelse om selskabets intentioner. Parterne drøfter endvidere, hvordan den pågældende reduktion kan håndteres.

Drøftelserne har til hensigt, at SALDA kan fremkomme med deres indstillinger til den forestående reduktion, og disse vil indgå i selskabets vurdering, forinden den endelige beslutning træffes.

Reduktionerne søges gennemført efter nedenstående prioritering inden for reduktionsområderne:

- a) frivillig afgang inkl. førtidspensioner
- b) omplacering, såfremt der findes ledige stillinger inden for eget fagområde
- c) omplacering, såfremt der findes ledige stillinger inden for andet fagområde, omskoling og efteruddannelse er naturlige elementer i denne proces
- d) afskedigelse.

## § 3 ARBEJDSSTID

### 3.1. Generelt

Tilrettelæggelse af den gældende arbejdstid foretages decentralt af chefen for området i samarbejde med SALDA-funktionærerne.

Ændringer til det udsendte skift bør i størst muligt omfang undgås.

Den ugentlige arbejdstid for fasttidsgående udgør 37 timer excl. spisepause.

### 3.2. Skiftende arbejdstid

Den daglige arbejdstid i de udgivne skift må ikke overstige 10 timer og må ikke være under 6 timer.

Såfremt særlige forhold gør det ønskeligt at fravige disse regler, kan det kun finde sted efter forudgående aftale med SALDA.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for skiftgående udgør pr. uge på 1. skift 37 timer excl. spisepause og for 2. og 3. skift 34 timer pr. uge excl. spisepause.

Den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid excl. spisepause beregnes med 37 timer, idet timer på 2. og 3. skift beregnes med en faktor på 1,0882

### 3.3. Frihed

Funktionærer, der arbejder på skift, har minimum fri hver 3. weekend.

Ved en enkelt fridag forstås en tjenestefri dag med forudgående og efterfølgende nattehvi-  
le, der sammenhængende udgør mindst 32 timer.

To sammenhængende fridage skal udgøre mindst 56 timer.

Såfremt særlige forhold gør det nødvendigt at fravige disse regler, kan dette kun finde sted efter forudgående aftale med SALDA.

I det omfang, der forekommer søgnehellidage, kompenseres for disse.

Grundlovsdag samt 24, 25, 26, 31. december og 01. januar kompenseres, såfremt de falder fra mandag-fredag. Kompensationen pr. dag udgør 7,5 time.

## § 4 RÅDIGHEDSTJENESTE

Der kan etableres rådighedstjeneste.

Ved rådighedstjeneste forstås tjeneste, hvor en funktionær telefonisk kan tilkaldes, hvis behov opstår.

Der kan pr. SALDA-funktionær højst planlægges én rådighedstjeneste pr. døgn og max. 3 rådighedsvagter i træk.

Følgende regler er aftalt:

1. Rådighedstjenesten dækker alle vagttyper.
2. SALDA-funktionæren skal møde på arbejdspladsen senest 1,5 time efter udkald.
3. Rådighedstjenesten indregnes i planlagt norm med 5 timer. Ved tilkald ydes time til time betaling og gældende skifteholdssatser for fremmødte timer.
4. Rådighedstjeneste skiftlagt før en fridag skal senest afsluttes kl. 24.00.

Når der tilkaldes til vagt(er), skal øvrige arbejdstidsregler overholdes.



## § 5 LØN

### 5.1. Løn

Lønnen fastsættes individuelt, dog skal minimumslønnen pr. 1. marts 2012 udgøre DKK 33.207,- for flyklarerere og DKK. 36.773,- for trafikledere.

### 5.2. Særlig opsparing

Der indbetales som særlig opsparing på 1 % beregnet på pensionsgivende løn.

I beløbet er der indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Beløbet udbetales til medarbejderen sammen med lønnen for november måned, medmindre medarbejderen inden 1. oktober har anmodet om, at beløbet indbetales på den pågældendes pensionskonto.

Ved fratrædelse udbetales saldoen sammen med den sidste løn.

### 5.3. Funktionstillæg

Når en SALDA-funktionær med skifttjeneste overtager vagter for en SALDA-funktionær i højere stilling, udbetales der et funktionstillæg på kr. 84,- pr. vagt.

### 5.4. Fratrædelsesgodtgørelse

Til SALDA-funktionærer, der er fyldt 60 år, har minimum 10 års anciennitet, og som forlader SAS udbetales en fratrædelsesgodtgørelse stor kr. 1.800,- pr. måned for det antal måneder, SALDA-funktionæren fratræder før det fyldte 65. år.

Deltidsansatte får engangsvederlaget stort kr. 1.800,- reguleret med deltidsprocenten.

### 5.5. Løndifference

5.5.1 Ved stillingsskift til andet job såvel indenfor som udenfor overenskomstområdet, hvor medarbejderen oplever en lønnedgang aftrappes denne over 30 måneder med 1/31 pr. måned til kr. 0,-.

### 5.6. Uddannelsesfond

SAS yder til SALDA's uddannelsesfond et beløb svarende til 0,25% af lønsummen (grundløn + faste tillæg, beregnet af foregående kalenderårs lønsum). Beløbet indbetales til Lederne med halvdelen i april og halvdelen i oktober måned.

Beløbet kan af SLADA anvendes til uddannelses- og udviklingsaktiviteter blandt foreningens medlemmer. Lederne skal på anmodning årligt senest den 01. juli fremsende revideret regnskab til SAS



## 5.7 Graviditets-, barsels-, forældre- og fædreorlov

### Moderen

I forbindelse med barsel ydes fuld løn i indtil 29 uger, der vil være fordelt på følgende måde:

- Graviditetsorlov påbegyndes tidligst 4 uger før forventet fødsel
- Barselorlov i indtil 14 uger efter fødsel
- Forældreorlov i en sammenhængende periode i indtil 11 uger

Lønudbetalingen forudsætter, at SAS oppebærer fuld dagpengerefusion for SALDA-funktionæren, se dog nedenfor.

Moderen kan vælge at konvertere løn under 11 ugers forældreorlov til 2 ugers forældreorlov med løn, hvor SAS ikke oppebærer dagpengerefusion og 2 ugers forældreorlov med løn, hvor SAS oppebærer fuld dagpengerefusion.

Placering af forældreorlov med fuld løn skal påbegyndes i uge 15 efter fødslen.

Efter aftale mellem SAS og SALDA-funktionæren kan forældreorloven med løn dog afholdes på et senere tidspunkt og i flere perioder, men den skal senest være afsluttet 60 uger efter fødslen.

### Faderen

I forbindelse med forældreorlov ydes fuld løn i en sammenhængende periode i indtil 11 uger.

Faderen kan vælge, at forældreorloven konverteres til 2 ugers fædreorlov og 9 ugers forældreorlov.

Lønudbetalingen forudsætter, at SAS oppebærer fuld dagpengerefusion for SALDA-funktionæren.

Faderen kan vælge at konvertere løn under 9 ugers forældreorlov til 2 ugers forældreorlov med løn, hvor SAS ikke oppebærer dagpengerefusion.

Forældreorlov med løn skal afholdes i sammenhæng og kan påbegyndes i perioden fra barnets fødsel til og med 25 uger efter fødslen.

Efter aftale med SAS og SALDA-funktionæren kan forældreorloven med løn afholdes på et senere tidspunkt og i flere perioder, men den skal senest være afsluttet 60 uger efter fødslen.

### Moderen og faderen

I tilfælde af at forældreorloven er forlænget til 40 eller 46 uger, hvor dagpengene nedsættes forholdsmæssigt, vil lønnen under orloven blive reduceret med tilsvarende beløb.

Efter aftale mellem SAS og SALDA-funktionæren kan arbejdet delvis genoptages i den lønnede orlovsperiode.

Løn og periode reguleres forholdsmæssigt. Forældreorlov med løn skal dog være afsluttet senest 60 uger efter fødslen.

Ved fuld dagpengerefusion forstås for deltidsansatte den maksimale dagpengerefusion i forhold til arbejdstid/indkomst.

Rettigheder til frihed, varsling m.m. og de dermed forbundne muligheder for dagpenge følger lovgivningen og de hermed løbende fortolkninger.

## § 6 SKIFTEHOLDSTILLÆG

### 6.1. Skifteholdstillæg

Til skiftgående SALDA-funktionærer udbetales særlige tillæg i henhold til nedenstående:

Skifteholdstillæg ydes for effektiv tjeneste.

Skifteholdstillæg ydes ligeledes under fravær på grund af ulykke, sygdom, graviditet, ferie med løn, kurser samt ved udtagning til konkret afgrænsede arbejdsopgaver.

Såfremt der ikke er oplagt et aktuelt skift for de ovenstående beskrevne perioder, ydes et gennemsnitligt skifteholdstillæg beregnet på baggrund af aktuelt skift.

Tillægget beregnes som om den SALDA-funktionæren havde fulgt sin normale vagtplan.

Såfremt minimum 4 timer af arbejdstiden falder inden for de neden for angivne tidspunkter for skifteholdstillæg (15.00 til natskiftets afslutning), har SALDA-funktionæren ret til skifteholdsbetaling for de timer, der ligger inden for nedenstående tidspunkter:

Eftermiddagsskift på hverdage:	kl. 15.00 – 23.00	Kr. 23,- pr. time
Natskift på hverdage:	kl. 23.00 – natskiftets afslutning	Kr. 29,- pr. time
For arbejde i weekenden: (Daghold lørdag kvalificerer til tillæg fra kl. 12.00 uanset 4 timers reglen er opfyldt)	Lørdag kl. 12.00 – natskiftets afslutning mandag	Kr. 61,- pr. time
For arbejde på S/H dage:	Dagvagtens start – natskiftets afslutning	Kr. 61,- pr. time

For grundlovsdag, juleaften samt nytårsaften hele dagen, ydes skifteholdstillæg efter samme retningslinier, som er gældende for S/H dage.

Der udbetales ikke nogen form for skifteholdstillæg, når der ydes overtidskompensation.

Skifteholdstillæg beregnes pr. påbegyndt 15. minut.

## § 7 OVERARBEJDE

### 7.1. Generelt

Overarbejde skal såvidt muligt undgås, men parterne er enige om, at overarbejde skal kunne udføres for at sikre en forsvarlig trafikafvikling.

Såfremt mængden af overarbejde i en afdeling eller for enkeltpersoner bliver af et sådant omfang, at det må betragtes som planlagt kontinuerligt overarbejde, kan SALDA kræve en

forhandling vedrørende iværksættelse af foranstaltninger, der kan reducere overarbejds-  
mængden til et rimeligt niveau.

SALDA-funktionærer, der normalt selv disponerer/tilrettelægger deres arbejdstid, ydes ik-  
ke overtidskompensation.

Der ydes ikke overtidskompensation til SALDA funktionærer i forlængelse af skiftlagte vag-  
ter med mindre overarbejdet strækker sig ud over 2 timer.

SALDA funktionærer ydes overtidskompensation ved tildeling af ekstravagter.

Note: Ved tildeling af ekstratjeneste på en fridag henledes opmærksomheden på lokalaftale  
indsat bagerst i overenskomsten.

Hvis SALDA-funktionærer tilkaldes til overarbejde i sin fritid, hvor overarbejdet ikke er i for-  
længelse af normal arbejdstid, skal der ydes overtidskompensation for mindst 4 timer. Så-  
fremt overarbejdet strækker sig udover 4 timer, ydes der overtidskompensation for mini-  
mum 7,5 time.

Såfremt SALDA-funktionærer, der ifølge nærværende regler ikke har ret til overtidskom-  
pensation, udfører overarbejde af ekstraordinært omfang, kan der ydes erstatningsfrihed i  
rimeligt omfang time til time.

Overarbejde beregnes pr. påbegyndt halve time.

## 7.2. Kompensation

Betaling: Udgør 0,9 % af grundlønnen + en evt. grundlønsdifference

eller

Afspadsering: Præsterede timer + 50 % (hele timer)

Afvikling af afspadsering aftales mellem den SALDA-funktionæren og SAS.

Tildelt afspadsering: Ledelsen kan dog under hensyntagen til den aktuelle produktion og  
det deraf konstaterede bemandingsbehov tildele afspadsering som hele dage, på følgende  
vilkår:

Ledelsen kan ensidigt tildele afspadsering til SALDA-funktionærer for det tilgodehavende,  
der ligger ud over 60 timer (inkl. S/H dage), og denne afspadsering skal tildeles med min.  
3 ugers varsel. Hermed tildelt afspadsering beregnes med faktor 0,8.

### 7.2.1. Overarbejdstillæg

I forbindelse med overarbejde ydes følgende tillæg :

Overarbejde på :

Hverdage :	Kl. 15.00 - 23.00	Kr. 24,- pr. time
Hverdage:	Kl. 23.00 - 08.00	Kr. 30,- pr. time
Weekenden:	Lørdag kl. 12.00 – mandag kl. 08.00	Kr. 64,- pr. time
S/H dage:	kl. 08.00 - 08.00	Kr. 64,- pr. time

Der udbetales ikke nogen form for skifteholdstillæg, når der ydes overtidskompensation.

**7.3. Kursusadministration**

Efter endt kursus-/skoleperiode foretages udregning af timer (kursus-/skoleuge = 37 timer)

eller

skiftet tilpasses inden kursets/skolens start.

**7.4. Tjenesterejser**

Tjenesterejser betragtes som en del af den normale tjeneste.

Såfremt en SALDA-funktionærs tjenesterejser i gentagne tilfælde medfører et fravær fra det normale tjenestested, der væsentligt overstiger den normale tjenestetid, kompenseres der herfor med frihed i rimeligt omfang efter nærmere aftale.

**7.5. Møder og uddannelse**

For deltagelse i samarbejds møder, informationsmøder samt uddannelse uden for arbejdstiden betales erstatningstimer (time til time). På en fridag skal der dog min. kompenseres med 4 timer. Såfremt aktiviteten strækker sig ud over 4 timer ydes der kompensation for mindst 7,5 time.

Note: Miljøudvalgsmøder og driftsmøder skal behandles efter § 7.1.



## § 8 FERIE

### 8.1. Ferie

Ferie optjenes og afholdes iht. ferieloven.

Der udbetales feriegodtgørelse i april måned på 1,5%.

For SALDA-funktionærer med skifttjeneste skal hovedferien tilrettelægges, således at den begynder eller afsluttes med en frisøndag, og så vidt muligt gives der en frisøndag både ved feriens begyndelse og ved dens afslutning.

Såfremt det ikke ved skiftoplægget er muligt at give en frisøndag både ved feriens begyndelse og afslutning, skal de pågældende, hvis muligt, kunne afspadsere på denne søndag, og afspadsring i denne forbindelse går forud for andre afspadseringsønsker.

#### 8.1.1. Seniorferie

SALDA-funktionærer, der er fyldt 60 år, samt SALDA-funktionærer, der har mindst 25 års anciennitet, har årlig ret til 3 dages ekstra ferie. De nævnte betingelser for ekstra ferie skal være opfyldt senest 01. juli i det pågældende ferieafholdelsesår.

### 8.2. Overførsel af ferie

SALDA-funktionæren og SAS kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

SALDA-funktionæren og SAS skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb.

Hvis en SALDA-funktionær på grund af egen sygdom, aftjening af værnepligt, barselsorlov, orlov til adoption mv., jfr. bekendtgørelse om ferie, er forhindret i at holde ferie inden ferieperiodens udløb, kan SALDA-funktionæren få udbetalt ferien.

I stedet for udbetaling kan ferien ved aftale mellem SALDA-funktionæren og SAS overføres til det følgende ferieår. Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb.

Hvis en SALDA-funktionær, der har overført ferie, fratræder inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

Ved overførsel af ferie for medarbejdere med feriekort fra anden arbejdsgiver, skal SAS inden ferieårets udløb skriftligt meddele den arbejdsgiver, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

### 8.3. Ferie under 1 dag

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

#### **8.4. Optjening og afholdelse af ferie i timer**

Ferien optjenes og afholdes i dage, dog kan der lokalt aftales, at optjeningen og afholdelsen sker i timer.

#### **8.5. Feriefridage**

Alle SALDA-funktionærer med en anciennitet på mere end 9 måneder er berettiget til 5 feriefridage pr år (1. maj til 30. april).

Feriefridagene placeres efter aftale mellem SAS og den enkelte SALDA-funktionær. SALDA-funktionærens ønske bør imødekommes, medmindre hensynet til virksomhedens drift hindrer dette.

Ved skiftende vagtlængder svarer en feriefridag til 7,4 time. For deltidsansatte reduceres i forhold til arbejdstidsprocenten.

Er feriefridagene ikke afholdt inden 1. maj, betales der kompensation herfor med et beløb svarende til SALDA-funktionærens grundløn x 7,4 time pr. dag. For deltidsansatte reduceres timetallet i forhold til arbejdstidsprocenten.

Der ydes fuld løn inkl. skifteholdstillæg på feriefridagene.

Såfremt der tilkommer SALDA-funktionærerne frihed i form af feriefridage, fridage, børnefridage og lignende, hvorved antallet af dage samlet udgør mere end 5 dage – vil SALDA-funktionærerne alene yderligere være berettiget til de dage, der overstiger 5 dage.



## § 9 Seniorordning

### 9.1. Formål

Seniorordningen er lavet med henblik på at fastholde ældre medarbejdere på arbejdsmarkedet, hvorfor det er et tilbud til alle medarbejdere fra det fyldte 60 år.

### 9.2. Seniordage

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, har årligt ret til 2 seniordage. Betingelsen for tildeling af seniordage skal være opfyldt senest 1. juli i det pågældende ferieafholdelsesår. Seniordagene kan ikke udbetales.

#### Seniorferie

SALDA-funktionærer, der er fyldt 60 år, samt SALDA-funktionærer, der har mindst 25 års anciennitet, har årlig ret til 3 dages ekstra ferie. De nævnte betingelser for ekstra ferie skal være opfyldt senest 01. juli i det pågældende ferieafholdelsesår.

### 9.3. Seniorsamtale

Medarbejderen kan efter det fyldte 58 år anmode om en seniorsamtale. Seniorsamtalen tager udgangspunkt i medarbejderens behov. Der kan laves en individuel aftale, som tager hensyn til den enkelte medarbejder.

SAS er åben over for at drøfte den enkelte seniormedarbejders ønske og behov for kompetence, jobindhold, erhvervs erfaring, fysik, udholdenhed, arbejdstider, skiftehold, mødetider, overgang til dagtjeneste, nedsættelse af arbejdstid, medarbejderens helbred mv.

### 9.4. Seniorkursus

Seniormedarbejderen tilbydes et seniorkursus af 2 dages varighed.

### 9.5. Senioraftale

Seniormedarbejdere kan fra det fyldte 59. år indgå en individuel aftale med virksomheden på en af nedenstående vilkår. Aftaler i henhold til pkt. 1 træder i kraft senest med 6 måneders varsel, efter medarbejderen skriftligt har anmodet om at blive omfattet af bestemmelsen. Aftalen træder dog tidligst i kraft den 1. i måneden efter medarbejderen er fyldt 60 år. Aftale i henhold til pkt. 2 kræver udtrykkelig aftale mellem medarbejderen og virksomheden, og kan kun indgås, hvis hensynet til produktionen tillader det:

1. Nedsættelse af arbejdstiden til 82 %.

Arbejdstidsnedsættelsen i henhold til dette punkt er uden lønkomensation, dog med fuld pensionsindbetaling af lønnen i forhold til tidligere arbejdstidsprocent inden arbejdstidsnedsættelsen.

Medarbejderen modtager løn, tillæg m.v. i forhold til den aktuelle arbejdstid.

2. Nedsættelse af arbejdstiden til en anden ansættelsesprocent end 82 %, skal fastsættes efter nærmere aftale og er ligeledes uden lønkompensation, jf. ovenfor. Denne bestemmelse forudsætter enighed mellem medarbejderen og virksomheden.

Hvis en medarbejder går ned i tid i forbindelse med 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. Alle økonomiske beregninger regnes efter den tidligere arbejdstidsprocent. Dette gælder for alle arbejdstidsprocenter der er aftalt.





## § 10 PENSION

Der er etableret en obligatorisk kollektiv pensionsordning for de af overenskomsten omfattede medarbejdere. Optagelse i pensionsordningen finder sted når medarbejderen er fyldt 20 år og har 3 mdrs. anciennitet.

Kapitalpensionsordningen for kvinder fortsætter med uændrede vilkår. Medarbejdere der pr. 1. marts 2004 er uden pensionsordning fortsætter med uændrede vilkår.

Bidraget til pensionsordningen(erne) beregnes af den pensionsberettigede løn. Pensionsberettiget løn fremgår af bilag a

Bidraget udgør:

Ordning	SAS	Medarbejderen	I alt
'91-ordning (den ordinære ordning)	12% (10% u. 25)	6% (5% u. 25)	18% (15% u.25)
'95-ordning (den konverterede ordning)	13% + individuel X%	5%	18% + X%

Den konverterede ordning med den individuelle X%, forvaltes i henhold til: "Aftale om konvertering af tilsagnsordning for funktionærer i SAS til en præmiebaseret ordning" af 23. oktober 1996.

## §11 OPSIGELSE

**11.1** I forbindelse med opsigelse finder funktionærlovens opsigelsesregler anvendelse.

Medarbejdere, der opsiges med forkortet opsigelsesvarsel, jf. funktionærlovens § 5 (120 dags reglen) vil få forlænget det forkortede opsigelsesvarsel med 1 måned efter hhv.:

6 års opsigelsesanciennitet	1 md+1 md	i alt 2 måneder
9 års opsigelsesanciennitet	1 md+2 mdr.	i alt 3 måneder
12 års opsigelsesanciennitet	1 md+3 mdr.	i alt 4 måneder
15 års opsigelsesanciennitet	1 md+4 mdr.	i alt 5 måneder
18 års opsigelsesanciennitet	1 md+5 mdr.	i alt 6 måneder

**11.2** Tilskud til uddannelse for opsagte medarbejdere, grundet selskabet 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 1.

- 11.3** 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 §.

## § 12 LOKALAFTALER

Inden for de enkelte funktionsområder/afdelinger kan der mellem SAS og den lokale SALDA-repræsentant indgås lokalaftaler, der præciserer vilkår eller arbejdsforhold for områdets SALDA-funktionærer.

Sådanne lokalaftaler kan uafhængigt af overenskomsten af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

Den opsigende part skal foranledige forhandlinger optaget i opsigelsesperioden, og såfremt der ikke er opnået enighed om en ny aftale inden opsigelsesperiodens udløb, bortfalder lokalaftalen uden yderligere.



## § 13 GYLDIGHEDSPERIODE

Nærværende aftale er gældende fra den 01. MAR 2012 og gælder indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til en 28. FEB, dog tidligst til den 28. FEB 2014.

Selv om overenskomsten er opsagt og udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde overenskomstens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller begge parter er enige om, at alle forhandlingsmuligheder er udtømt.

København, den 29. marts 2012


For SAS Konsortiet i DK



---

Klaus Jørgensen

For SALDA



---

Janne Wegeberg



**Bilag 1 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.



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. Tilsagnsordningen baserer sig på en pensionsalder på 65 år og alle aktuarmæssige beregninger i forbindelse med konverteringen lægger 65 år til grund for opnået pensionsmål på 70 %.

Medarbejdere der har haft 60 år og 62 år, som pensionsalder er administreret således at ved fortsat af ansættelse 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.

Kastrup d. 7. oktober 2009

SAS

SALDA, Sektion SAS

Svend Møllenborg

Janne Wegeberg

**Lokalaftale  
mellem  
Scandinavian Airlines System (SAS)  
og  
SALDA, sektion SAS**

Vedrørende: Tillæg for tildeling af ekstratjeneste på fridag.

Udover bestemmelserne i § 6.1 generelt, er følgende aftalt.

Medarbejdere i lønklasse B, C, D og E, der tildeles ekstratjeneste på en fridag, ydes et tillæg på kr. 850,- (867,- pr. 1. marts 2011) pr. tilfælde.

Tillægget udbetales ikke på arbejdsfridage, ligesom der ikke ydes tillæg for ekstratjeneste, der udføres i forlængelse af en oprindelig vagt eller i fritid, der ikke er en fridag i henhold til vagtplan.

Denne aftale er opsigelsesmæssigt underlagt særlige vilkår beskrevet i protokollat af 9. juli 1998 vedrørende betingelse for aftale om tillæg for tildeling af ekstratjeneste på en fridag.

København d. 23. november 2010

For SAS

For SALDA, Sektion SAS

Svend Møllenborg

Janne Wegeberg