

OVERENSKOMST

MELLEM

THOMAS COOK AIRLINES SCANDINAVIA A/S

OG

LEDERNES HOVEDORGANISATION/OP

2010-2014

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 OVERENSKOMSTENS OMFANG	3
§ 2 SELSKABETS FORHOLD TIL LEDERE OG SÆRLIGT BETROEDE FUNKTIONÆRER	3
§ 3 ARBEJDSSTID	4
§ 4 LØN	5
§ 5 PENSION & FRATRÆDELSE	6
§ 6 SKIFTEHOLDSTILLÆG	6
§ 7 TELEFON	6
§ 8 OVERARBEJDE	7
§ 9 FERIE OG FERIEFRIDAGE	7
§ 10 BARSELS- OG ADOPTIONSORLOV	8
§ 11 ARBEJDSSTANDSNING	8
§ 12 GYLDIGHEDSPERIODE	9
PROTOKOLLAT I	10
PROTOKOLLAT II	11
PROTOKOLLAT III	12
AFTALE	13

§ 1 Overenskomstens omfang

Aftalen omfatter de i Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S (herefter benævnt TCAS) ansatte funktionærer på Operations Control (CPHOPDK), som af TCAS anses for virksomhedens særligt betroede funktionærer.

Ved TCASs særligt betroede funktionærer forstås personer, der internt eller eksternt kan tegne/forpligte TCAS.

Stillingsbetegnelse: Trafikleder.

§ 2 Selskabets forhold til ledere og særligt betroede funktionærer.

Parterne er enige om, at selskabet kan stille store krav til LH-funktionærerne og forvente dem indfriet.

Selskabet forventer en loyalitet, en principiel tilgængelighed uden begrænsninger samt, at LH-funktionæren, uden forbehold, arbejder for at sikre selskabets resultat.

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 LH-funktionæren altid har den nødvendige uddannelse for at kunne bestride jobbet.

Den fortsatte kompetenceudvikling aftales mindst en gang årligt mellem LH-funktionæren og dennes nærmeste chef. Udviklingen skal sikre såvel behov i relation til nuværende job samt forberedende uddannelse målrettet mod selskabets forventede udvikling.

3. Parterne er enige om, at LH-funktionæren har et særligt behov for højt vidensniveau om selskabets forhold.
Dette sikrer:
A) at LH-funktionæren løbende kan justere sine arbejdsmæssige aktiviteter samt
B) at LH-funktionæren i forhold til øvrige medarbejdere, kan fremstå som en synlig og ansvarlig repræsentant for selskabet.
4. Parterne er enige om, at selskabets krav til den enkelte LH-funktionær skal modsvares af de nødvendige beføjelser.
5. Parterne er enige om, at tryghed i ansættelsen er en væsentlig forudsætning for trivsel, motivation, og for at LH-funktionæren har den nødvendige risikovillighed.

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

Selskabet ser det som nødvendigt og naturligt, at LH-funktionæren og dennes repræsentanter sikres information og medindflydelse ved alle forestående ændringer, der berører trygheden i ansættelsen, eller indebærer væsentlige ændringer i arbejdsopgaver og arbejdsforhold, således skal repræsentanter fra det berørte personale deltage i det forud liggende arbejde.

Personalerepræsentanterne vælges gennem LH.

For at imødegå usikkerhed i forbindelse med reduktioner af LH-funktionærer er parterne enige om, at foreningen informeres skriftligt om selskabets intentioner så tidligt som muligt, før en eventuel reduktion blandt LH-funktionærer gennemføres, samt at nedenstående muligheder forsøges gennemprøvet først:

1. Frivillig afgang inkl. førtidspensionering.
2. Omplacering, omskoling og efteruddannelse er naturlige elementer i denne proces.
3. Afskedigelser.

Såfremt afskedigelser bliver nødvendige, vil selskabet tage størst mulige medmenneskelige hensyn og er i den forbindelse positiv over for at yde assistance, der står i forhold til de pågældendes anciennitet, med henblik på at opnå beskæftigelse uden for TCAS. Selskabet tager herunder naturligt hensyn til sin egen fortsatte drift. Alder i sig selv kan aldrig være et argument for en afskedigelse.

§ 3 Arbejdstid

Arbejdet på Operation Control er kontinuerligt skiftarbejde over døgnets 24 timer og alle årets dage.

Arbejdstiden over en rullende 6 måneders periode er gennemsnitligt 35 timer pr. uge ekskl. spisepauser, svarende til en månedsnorm på (35 x 13:3) 151,66 timer. Der holdes løbende regnskab med den enkeltes timer af skifteadministrationen.

Ferie- og kompensationsuger regnes til 35 timer.

Arbejdstiden tilrettelægges ifølge en turnusplan. Der indgås særskilt aftale mellem parterne om indholdet af denne turnusplan. Ændring af gældende aftale kan kun ske ved opnået enighed mellem parterne herom.

Skifteskema forelægges for formanden for TCAS LH/OP til gennemsyn inden endelig udsendelse.

I det omfang der foreligger helligdage, der falder mandag - fredag begge dage inklusive, forhøjes antallet af årlige fridage tilsvarende (kompensationsdag). 1. maj, Grundlovsdag, 24. december og 31. december tilskrives med 1 kompensationsdag.

Afvikling af kompensationsdage foregår via ferielister, hvor der trækkes 4 kompensationsdage pr. kompensationsuge. For uger der kompenserer overtid trækkes 20 præsterede overtidstimer pr. kompensationsuge.

§ 4 Løn

Stk.1 Månedsløn

Trafikledere under denne Overenskomst aflønnes pr 1. marts 2010 med en minimumssats på DKK 25.000,- pr. måned. Ansættelse af nye medarbejdere uden forudgående OP erfaring kan ske til en lavere løn i op til 2 år.

Den enkelte trafikleder aflønnes med en personlig løn efter følgende principper:

- a. Lønnen for den enkelte trafikleder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem TCAS og medarbejderen med virkning fra den 1. marts hvert år.
- b. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes trafikleders indsats, kvalifikationer, dygtighed, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.
- c. Parterne er enige om at der kan indføres aflønningssystemer i TCAS med henblik på styrkelse af selskabets konkurrenceevne og udvikling samt trafiklederens udvikling. Talsmanden har medindflydelse ved udvikling/indførelse af sådanne systemer.
- d. En trafikleder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt trafiklederens løn væsentligt afviger fra udviklingen for øvrige medarbejdergrupper i TCAS eller sammenlignelige medarbejdergrupper i virksomheder indenfor branchen. Såfremt medarbejderen ønsker det, kan talsmanden være til stede ved en sådan forhandling.
- e. Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte trafikleder er åbenbar strid med forudsætningerne i stk. b kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af LH-organisationen og TCAS. Vurdering af lønforhold sker individuelt en gang om året pr 1. maj. Talsmanden vil få indsigt i statistikmateriale og gennemsnitslønninger, som er baggrund for TCAS' vurderinger.
- f. Parterne er enige om i tilfælde, hvor misforhold på området som helhed taget skønes at være til stede, har hver af parterne påtaleret i henhold til de regler som til enhver tid måtte være gældende indenfor LH-området.
- g. Under forudsætning af, der foreligger en af parterne godkendt funktionsbeskrivelse, kan der ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. b. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen omfatter betaling for ulemper/ ydelser som er tilknyttet stillingen, med den virkning at eventuelle særydelser bortfalder.

Stk.2 Trafikvagttillæg

Den trafikleder, der dækker trafikvagten på hvert skift, oppebærer et ikke-pensionsgivende tillæg på kr. 739,- pr. udført trafikvagt. Pr. 1. marts 2010 stiger dette til 754,- kr. pr. udført

trafikvagt. Pr. 1. marts 2011 stiger dette til 769,- kr. pr. udført trafikvagt. . Pr. 1. marts 2012 stiger dette til 786,- kr. pr. udført trafikvagt. Regulering af trafikvagtillægget indgår i forhandlingen om regulering pr. 1. marts 2013, jf. lønftalen.

§ 5 Pension & fratrædelse.

Der oprettes en pension, hvor TCAS indbetaler 12 % af lønnen ekskl. skifteholds tillæg og trafikvagtillæg.

Med henvisning til den med Skandia og TCAS/LH indgåede pensionsaftale indgår alle ansatte under nærværende overenskomst i denne pensionsaftale og de dertil knyttede vilkår. Dette indebærer, at der udover det i overenskomsten fastsatte pensionsbidrag fra TCAS på 12 % af lønnen ekskl. skifteholdstillæg og trafikvagtillæg, trækkes et beløb på 3 % af den ansattes løn ekskl. skifteholdstillæg og trafikvagtillæg. I øvrigt henvises til vilkårene i den indgåede pensionsaftale.

LH-funktionæren pensioneres og fratræder sin stilling på grund af alder senest med udgangen af den måned, hvori vedkommende opnår den alder, der giver ret til folkepension.

Opsiges en LH-funktionær, som er fyldt 50 år og har mindst 10 års anciennitet som LH-funktionær hos TCAS, og skyldes opsigelsen ikke LH-funktionærens egne forhold er det aftalt, at den fratrædelsesgodtgørelse, som LH-funktionæren måtte være berettiget til efter Funktionærlovens § 2a fordobles. Opfylder LH-funktionæren ikke de anciennitetsmæssige krav i § 2a til at opnå fratrædelsesgodtgørelse, har TCAS heller ingen forpligtelse til at udbetale fratrædelsesgodtgørelse.

§ 6 Skifteholdstillæg


Til fuldtidsansatte medarbejdere i kontinuerligt skift udbetales et fast skifteholds tillæg. Skifteholdstillægget forhandles og reguleres i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Det månedlige skifteholdstillægget er fastsat til følgende:

- 1. marts 2010: 4.367,- kr.
- 1. marts 2011: 4.455,- kr.
- 1. marts 2012: 4.535,- kr.
- 1. marts 2013: indgår i forhandling jf. lønftale.

Skifteholdstillægget er fremkommet på baggrund af de satser, som fremgår af protokollat 2.

§ 7 Telefon

TCAS afholder i ansættelsesperioden abonnements- og samtaleudgifter for 1 på den ansattes private bopæl fast installeret telefon med tilhørende internetabonnement samt 1 mobiltelefon.



§ 8 Overarbejde

Generelt

Overarbejde skal så vidt muligt undgås.

Såfremt mængden af overarbejde på Operation Control bliver af et sådant omfang, at det må betragtes som planlagt kontinuerligt overarbejde, kan LH kræve en forhandling vedrørende iværksættelse af foranstaltninger, der kan reducere overarbejds mængden til et rimeligt niveau.

Hvis en medarbejder tilkaldes til overarbejde i sin fritid, og overarbejdet ikke er i forlængelse af normal vagt, skal der ydes kompensation for mindst 4 timer samt et en gangs beløb på kr. 1.000,- pr. udkald.

Som overarbejde betragtes arbejdstid, der udføres for dækning af mangler på skiftet samt ekstraordinært udkald. Tid i forbindelse med ordinær overlevering regnes ikke som overarbejde. Frivillige vagtbytninger mellem kollegaer kan ikke give anledning til overarbejde. For skiftgående medarbejdere med nedsat arbejdstid ydes overtids kompensation kun for de timer, der ligger udover en samlet tjenestetid i den enkelte kalendermåned på 151,66 timer. Overarbejde udløser ikke yderligere skifteholds tillæg.

Kompensation:

Betaling med 0,9 % af månedsgrundlønnen pr. præsteret overarbejdstime, eller afspadsering med præsterede timer + 75 %, svarende til 20 overarbejdstimer pr. afspadseringsuge.

Afvikling

Overarbejde afvikles ved afspadsering. Såfremt saldoen af præsterede overarbejdstimer for hver enkelt medarbejder overstiger 20 timer kan den efter anmodning fra den enkelte nedbringes ved udbetaling til 20 præsterede overarbejdstimer. Talsmanden for LH/OP scheduleres så vidt muligt til fagligt arbejde. I fald det ikke er muligt at schedulere Talsmanden, ændres udgivet vagtplan efter aftale med Talsmanden. Timer til fagligt arbejde udløser ikke overtidskompensation, herunder ej heller udkaldstillæg.

§ 9 Ferie og feriefridage

Ferie optjenes i henhold til Ferieloven. Der udbetales feriegodtgørelse i april måned i henhold til Ferieloven.

Medarbejdere der ved ferieafviklingsårets start pr. 2. maj 2006 har været uafbrudt beskæftiget i TCAS i mindst 9 måneder, har ret til 5 feriefridage til afholdelse i ferieafviklingsåret. Værdien af feriefridage for ferieafviklingsåret udbetales med maj månedsløn. Værdien af feriefridage beregnes som 1/25 månedsløn pr. feriefridag. Medarbejderen har ret til at tilbagekøbe feriefridage i det aktuelle ferieafviklingsår mod et løntræk i den aktuelle måned svarende til værdien af feriefridagen ved udbetalingen. Feriefridage afholdes efter aftale mellem den enkelte medarbejder og TCAS under hensyntagen til virksomhedens drift. Afholdelse af feriefridage forudsætter som hovedregel, at medarbejderen ikke har ferie eller afspadsering til gode. For deltidsansatte reduceres feriefridagene med deltidsprocenten.

§ 10 Barsels- og adoptionsorlov

I forbindelse med LH-funktionærs graviditet eller adoption følges de i den til enhver tid gældende lovgivning fastsatte orlovsregler. TCAS betaler fuld løn fra maksimalt 4 uger før fødsel og i maksimalt 26 uger efter fødsel til funktionæren under forudsætning af, at dagpengerefusion modtages af det offentlige.

§ 11 Arbejdsstandsning

Lovlig konflikt.

Under lovlige arbejdskonflikter mellem arbejdsgiver og andre medarbejdere udfører LH-funktionæren det arbejde, som han/hun under normale forhold udfører, samt det arbejde, som den enkelte LH-funktionær besidder særlige forudsætninger eller uddannelse til at udføre.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke fortages, er LH-funktionæren dog pligtig til at være behjælpelig med at redde disse værdier. Denne vurdering aftales mellem TCAS og talsmanden for LH-funktionærerne.

Overenskomststridig arbejdsstandsning.

Parterne er enige om følgende retningslinjer i tilfælde af andre medarbejdergruppers overenskomststridige arbejdsnedlæggelser.

Under en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse/arbejdsvægring er LH-funktionæren pligtig til at udføre ethvert arbejde inden for eget område og funktion, samt det arbejde, som den enkelte LH-funktionær besidder særlige forudsætninger eller uddannelse til at udføre, som sigter på at opretholde virksomhedens drift i størst muligt omfang.

Enhver uvarslet arbejdsnedlæggelse/arbejdsvægring, som TCAS kan indbringe for Arbejdsretten, betragtes som overenskomststridig, indtil en kendelse fra Arbejdsretten fastslår det modsatte.

Under overenskomststridige arbejdsstandsninger vil TCAS snarest muligt informere LH og de berørte medlemmer.

Såfremt TCAS under en overenskomststridig arbejdsstandsning ønsker at overføre funktionærer, omfattet af LH-overenskomsten til tjeneste uden for deres egen afdeling eller fagområde, kan dette ske umiddelbart, hvorefter TCAS informerer LH så hurtigt som muligt.

De berørte medlemmer af LH er forpligtet til at overtage det konfliktramte arbejde i umiddelbar forlængelse af arbejdsstandsningen/arbejdsvægringen.

Etablering af overtid og ekstra vagter for at opretholde produktion, kan i denne forbindelse kun finde sted efter aftale mellem TCAS og LH.

Så snart forholdene tillader det, indkalder TCAS LH til en orientering om konfliktforløbet, dog senest 48 timer efter konfliktens start, Samtidig træffes aftale om LH-funktionærernes fortsættelse af at udføre det konfliktramte arbejde.

Gældende lovmæssige og administrative sikkerhedsbestemmelser må under ingen omstændigheder tilsidesættes.

§ 12 Gyldighedsperiode

Nærværende aftale er gældende fra 1. marts 2010 og gælder indtil den af en af parterne opsiges med 3 måneders varsel til 1. marts, dog tidligst 1. marts 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.

Dragør, den 27. december 2011

For:

Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S:

Thomas Cook Airlines Scandinavia/LH:

LH/Luftfartsafdelingen:



Morten Agerskov



Jacob Helle



Flemming Djarv



Franz Pallesen



René Kloe

Protokollat I
til overenskomst 2006 - 2009
mellem Ledernes Hovedorganisation/OP og Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S.

Telefonomkostningsbegrænsning.

Med det formål at sikre TCAS en øvre grænse for omkostningerne forbundet med den aftalte firmabetalte privattelefon, jf. § 7, er det mellem parterne aftalt, at det samlede beløb, som måtte overstige en samlet omkostning pr. år på 5.000,- kr. pr. heltids- og helårsansat LH-funktionær modregnes direkte og uden videre i det overenskomstresultat, som opnås i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2014.
De nævnte DKK 5.000,- stiger pr. 1. marts 2012 til DKK 8.000,-

Dragør, den 27. december 2011

For:

Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S:

Thomas Cook Airlines Scandinavia/LH:

LH/Luffarfsafdelingen:



Morten Agerskov



Flemming Djarn



René Kloe



Jacob Helle



Franz Pallesen

Protokollat II
til overenskomst 2010 - 2014
mellem Ledernes Hovedorganisation/OP og Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S.

Det i § 6 nævnte faste månedlige skifteholdstillæg er baseret på det aktuelt lagte skifteskema og baseret på følgende time- og periodesatser:

	1.marts 2010	1.marts 2011	1. marts 2012
Hverdage kl. 18.00-22.00	kr./time 29,-	kr./time 30,-	kr./time 31,-
Hverdage kl. 22.00-06.00	kr./time 54,-	kr./time 55,-	kr./time 56,-
Lørdage kl. 14.00-00.00	kr./time 88,-	kr./time 90,-	kr./time 92,-
Søn- og helligdage kl. 00.00-23.59	kr./time 104,-	kr./time 106,-	kr./time 108,-

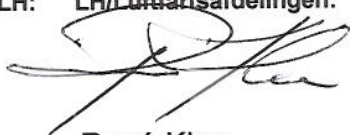
Dragør, den 27. december 2011

For:


Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S: Thomas Cook Airlines Scandinavia/LH: LH/Luftfartsafdelingen:


Morten Agerskov


Flemming Djarn


René Kloe


Jacob Helle


Franz Pallesen

**Protokollat III
til overenskomst 2002 - 2005
mellem Ledernes Hovedorganisation/OP og Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S.**

Parterne er enige om at undersøge muligheden for fritagelse fra nattevagt for medarbejdere over 55 år.

Dragør, den 27. december 2011

For:

Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S: Thomas Cook Airlines Scandinavia/LH: LH/Luffarfsafdelingen:



Morten Agerskov



Flemming Djarn



René Kloe



Jacob Helle



Franz Pallesen

Aftale
mellem Ledernes Hovedorganisation/OP og Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S
om lønregulering i forbindelse med overgang til individuel løn i overenskomstperio-
den.

Som følge af ændringen i overenskomsten med overgang fra skalaløn til individuel lønfastsættelse er følgende aftalt:

Ingen nuværende medarbejder vil i forbindelse med overgang til individuel løn få reduceret sin grundløn. Dog vil imødekommenelse af ønske om reduceret arbejdstid medføre tilsvarende reduktion af løn.

Lønreguleringen pr. 1. marts 2010 er aftalt således, at der for de pr. 28. februar 2010 ansatte trafikledere skal ske en regulering af hver enkelts grundløn med DKK 676,-

Lønreguleringen pr. 1. marts 2011 er aftalt således, at der for de pr. 28. februar 2011 ansatte trafikledere skal ske en regulering af hver enkelts grundløn med DKK 690,-

Lønreguleringen pr. 1. marts 2012 er aftalt således, at der for de pr. 28. februar 2012 ansatte trafikledere skal ske en regulering af hver enkelts grundløn med DKK 633,-

Lønreguleringen pr. 1. marts 2013 er ikke aftalt. I januar måned 2013 indkalder TCAS til forhandling om lønreguleringen pr. 1. marts 2013.


Dragør, den 27. december 2011

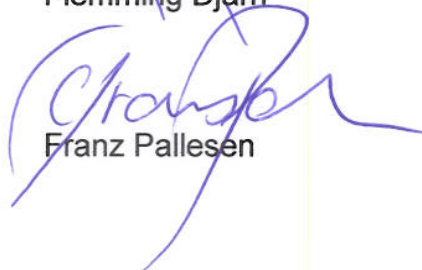
For:

Thomas Cook Airlines Scandinavia A/S: Thomas Cook Airlines Scandinavia/LH: LH/Luftfartsafdelingen:


Morten Agerskov


Jacob Helle


Flemming Djarn


Franz Pallesen


René Kloe