

Aftale mellem Region Midtjylland, AUH, og 3F Aarhus Rymarken og FOA Århus

Aftale om løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere, der overflyttes fra Coor til Region Midtjylland, Aarhus Universitetshospital, pr. 1. oktober 2023 som led i virksomhedsoverdragelse.

Som følge af, at Region Midtjylland har hjemtaget de hidtil udliciterede rengørings- og serviceopgave fra Coor til Aarhus Universitetshospital pr. 1. oktober 2023, skal de medarbejdere, der er beskæftigede under kontrakten med rengørings- og service til AUH overdrages til ansættelse i Region Midtjylland, Aarhus Universitetshospital.

Det fælles udgangspunkt for aftalen er et ønske om at sikre en god overgang for det personale, som arbejder i Coor, og som skal overgå til ansættelse i Region Midtjylland med tjeneste på Aarhus Universitetshospital.

Regionen tilkendegiver, at regionen kan finde anvendelse for det antal medarbejdere, som hidtil har været beskæftiget ved Coor på den udliciterede rengørings- og serviceopgave på AUH.

1. Regelgrundlag

Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (VOL) finder anvendelse.

Medarbejderne var ved Coor omfattet af serviceoverenskomst mellem DI Overenskomst II (SBA) og 3F Privat Service, Hotel og Restauration og Landssammenslutningen for Rengøring og Service under Serviceforbundet (kaldet Serviceoverenskomsten). Denne overenskomst frasiges over for organisationerne i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen, jf. virksomhedsoverdragelseslovens bestemmelser herom.

Det aftales, i henhold til virksomhedsoverdragelseslovens § 4a, stk. 3, at medarbejderne overgår fuldt ud til den regionale overenskomst og tilhørende aftaler fra overdragelsestidspunktet den 1. oktober 2023. Overgangen sker til den regionale overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (kaldet Erhvervsserviceassistentoverenskomsten). For medarbejdere, der er under 23 år på overdragelsestidspunktet, sker overgangen dog til anden relevant regional overenskomst. Vilkår, som følger af den tidligere ansættelse ved Coor, erstattes således af vilkår i denne tilpasningsaftale.

Alle medarbejdere, der skal virksomhedsoverdrages, omfattes således pr. 1. oktober 2023 af regional overenskomster, hvorefter alle tidligere individuelle vilkår bortfalder (dog ikke aftaler om barsel etc.):

- Medarbejdere på 23+ år pr. 1. oktober 2023 omfattes af
 - Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for erhvervsuddannede serviceassistenter, ufaglærte serviceassistenter og serviceassistentelever (overenskomst nr. 32.37.1) indgået mellem 3F og FOA og RLTN.
- Medarbejdere på under 23 år pr. 1. oktober 2023 omfattes af anden relevant regional overenskomst efter de almindelige principper for overenskomstindplacering herunder mht. arbejdsopgaver. For de flestes vedkommende antageligt:
 - Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for rengøringsassistenter m.fl. (overenskomst nr. 34.02.1) indgået mellem 3F og RLTN
 Der kan eventuelt endvidere blive tale om:
 - Overenskomst om løn- og arbejdsforhold for husassistenter (overenskomst nr. 34.01.1) indgået mellem FOA og RLTN
 Samt i særlige tilfælde:
 - Overenskomsten om løn og arbejdsforhold for sygehusportører (overenskomst nr. 32.16.1.) indgået mellem FOA og RLTN.

(Desuden er der tilsynsfunktionærer og serviceledere, hvis løn- og ansættelsesvilkår reguleres i særskilt aftale).

Hovedaftale mellem RLTN, FOA og 3F vedrørende overenskomstansatte medarbejdere gælder ligeledes fra 1. oktober 2023.

2. Overgangsordning for medarbejdere, der overgår til RLTN's overenskomster og tilhørende aftaler med 3F og FOA

Der er enighed om, at medarbejderne har ret til den løn, som de har på overdragelsestidspunktet, dvs. pr. 1. oktober 2023. Eventuelle fremtidige lønreguleringer på den private overenskomst (Serviceoverenskomsten) er ikke omfattet.

Der er endvidere enighed om, at de regionale overenskomster på en række punkter stiller medarbejderne bedre end i den private Serviceoverenskomst, også på en række punkter, som ikke er nævnt i denne aftale.

2.1. Løn og løntillæg

Indplacering sker efter RLTN's overenskomster og aftaler med 3F og FOA, jf. nedenfor. Aftale om lokal løndannelse finder anvendelse, herunder bestemmelserne om opsigelse af tillæg.

I forbindelse med indplaceringen ved overgangen sammensættes lønnen på ny efter den regionale overenskomsts bestemmelser og forhåndsaftaler på AUH samt med eventuelle kvalifikationstillæg.

Overførte medarbejdere er omfattet af forhåndsftaler på AUH på lige fod med øvrige medarbejdere, medmindre andet aftales lokalt. Der kan herudover aftales andre løndelev i forbindelse med den nye lønsammensætning.

Hvis den samlede faste løn og pension mv. på AUH er lavere end den hidtidige samlede faste løn og pension mv. ved Coor, betales der et personligt udligningstillæg til medarbejderen til udligning af lønnedgangen.

Beregning af forskellen mellem samlet løn og pension mv. hos Coor henholdsvis AUH, og størrelsen af et eventuel udligningstillæg sker ud lønforholdene pr. 1. oktober 2023.

I bilag A og B til aftalen er beregningsskemaer over, hvilke type elementer som indgår i sammenligningsgrundlaget og hvorledes beregningen af udligningstillægget sker. Bilag A er ud fra overenskomstforholdene pr. marts 2023. Bilag B er ud fra forventede ændringer i Serviceoverenskomsten gældende pr. 1. oktober 2023.

Arbejdstidsbestemte tillæg/særydelser indgår ikke i beregningen af udligningstillægget.

Det personligt udligningstillæg er pensionsgivende, i det omfang tillægget udligner tillæg, der tidligere var pensionsgivende. I beregningen af udligningstillæggets størrelse tages højde herfor, dvs. at den beregnede forskel mellem aflønning skal dække både selve tillægget og pension heraf.

I forbindelse med indplaceringen ved overgangen til AUH udarbejdes et individuelt konverteringsskema for hver enkelt medarbejder, der forhandles lokalt med (fælles)tillidsrepræsentanten eller organisationen.

Udligningstillægget vil i lønsystemet blive navngivet med en særlig titel, således at man kan se, hvorfra udligningstillægget stammer.

Det personlige tillæg til udligning af lønnedgangen reduceres med alle fremtidige lønstigninger. Dette gælder også genelle lønstigninger, der hidrører fra reguleringsordningen, som lønstigninger, der følger af centralt aftalte grundlønsændringer og ændringer i centralt fastsatte tillæg, samt herunder stigninger i løndelev, der aftales i forbindelse med den lokale løndannelse.

Det kan i konkrete sager ved enighed aftales mellem AUH og (fælles)tillidsrepræsentanten eller organisationen, at der ikke sker (fuld) modregning.

Udligningstillægget bortfalder ved udgangen af overenskomstperioden for den pr. 1. oktober 2023 gældende Serviceoverenskomst, medmindre der indgås

anden aftale i konkrete sager mellem den forhandlingsberettigede organisation og AUH.

Såfremt der umiddelbart før udløbet af overenskomstperioden for Serviceoverenskomsten er medarbejdere, som fortsat oppebærer et udligningstillæg, indkalder AUH de forhandlingsberettigede organisationer til en forhandling om, hvorvidt hele eller dele af tillægget skal konverteres til et andet tillæg fremfor at bortfalde. Der er enighed om, at såfremt der ikke opnås enighed om at konvertere tillægget, så bortfalder det.

Den ovennævnte model er lavet på baggrund af den særlige situation på arbejdsmarkedet pt. med høj usikkerhed, herunder mht. inflation og økonomi.

2.2. Pensionsbidrag

Medarbejderne overføres til RLTN's overenskomster og aftaler med 3F og FOA og er fra 1. oktober 2023 omfattet af overenskomstens pensionsordninger.

2.3. Anciennitet

2.3.1. Jubilæumsanciennitet

Den optjente jubilæumsanciennitet pr. 30. september 2023 bevares i forbindelse med overgangen til det regionale overenskomst- og aftalegrundlag med 3F og FOA den 1. oktober 2023.

2.3.2. Opsigelsesanciennitet og fratrædelsesgodtgørelsesanciennitet

Medarbejderen har som minimum ret til det opsigelsesvarsel, som medarbejderen ville have ret til ved COOR pr. 30. september 2023.

Såfremt en opsigelse skyldes arbejdsgiverens forhold, regnes medarbejderens opsigelsesvarsel og ret til fratrædelsesgodtgørelse fra den 1. oktober 2023 i henhold til funktionærlovens bestemmelser jf. den regionale overenskomst, Optjent ansættelsesanciennitet hos Coor medtages ved beregningen af medarbejderens opsigelsesanciennitet.

Såfremt en opsigelse skyldes medarbejderens forhold, og opsigelsen meddeles i perioden 1. oktober 2023 – 30. september 2024, regnes medarbejderens opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse som udgangspunkt i henhold til bestemmelserne i Serviceoverenskomsten pr. 30. september 2023. Dog således at medarbejderen vil have ret til et længere opsigelsesvarsel, såfremt funktionærloven i forhold til anciennitet optjent efter 1. oktober 2023 selvstændigt ville give ret til dette.

Såfremt en opsigelse skyldes medarbejderens forhold, og opsigelsen meddeles den 1. oktober 2024 eller senere regnes medarbejderens opsigelsesvarsel og ret til fratrædelsesgodtgørelse ligeledes i henhold til funktionærlovens

bestemmelser jf. den regionale overenskomst. Optjent ansættelsesanciennitet hos Coor medtages ved beregningen af medarbejderens opsigelsesanciennitet.

2.3.3. Lønanciennitet

Lønanciennitet optjent under Coors overenskomst videreføres ikke i forhold til lønanciennitetsberegning efter den regionale erhvervsserviceassistentoverenskomst. Baggrunden er, at der i erhvervsserviceassistentoverenskomsten kun kan medtælles anciennitet optjent ved ansættelse efter erhvervsserviceassistent-overenskomsten ved ansættelse i amter/regioner/kommuner. Dvs. at anciennitet optjent under ansættelse på andre overenskomster eller ved ansættelse i det private ikke kan medregnes.

I særlige situationer kan der blive tale om anvendelse af § 9 i Erhvervsserviceassistentoverenskomsten.

2.4. Arbejdstid

Arbejdstiden planlægges inden for rammerne af gældende arbejdstidsaftale i forhold til overenskomsten.

Hidtidige lokale aftaler om arbejdstidens placering bortfalder. Medarbejderne vagtplanlægges efter den regionale arbejdstidsaftale og lokalaftaler på AUH fra overdragelsestidspunktet.

Der er enighed om, at eventuelle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen for medarbejderne bedømmes ud fra rammerne i den regionale overenskomst (udp. erhvervsserviceassistentoverenskomsten, evt. rengøringsoverenskomsten etc.) mht. spørgsmålet om varsling.

Såfremt AUH vil foretage ændringer af arbejdstiden for konkrete medarbejdere, der anses for en væsentlig stillingsændring ud fra den regionale overenskomsts varsles dette med den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel, og (fælles)tillidsrepræsentanten orienteres, jf. MED- og arbejdsmiljøaftalen.

Hvis de væsentlige ændringer sker på baggrund af et ønske fra medarbejderen, kan ændringerne aftales mellem medarbejder og leder uden inddragelse af tillidsrepræsentanten.

2.5. Søgnehelligdage

Søgnehelligdage afvikles ved AUH efter de regionale regler.

2.6. Ferie

Ferie optjenes og afvikles ved Coor via feriekort.

Mht. den optjente ferie i perioden frem til 30. september 2023, skal medarbejderne som hidtil have denne udbetalt via feriekort ved Feriekonto.

Fra 1. oktober 2023 optjener medarbejderne samtidighedsferie i Region Midtjylland efter Aftale om ferie for personale ansat i regioner.

2.7. Feriefridage/6. ferieuger

Eventuel resterende opsparring ved Coor til afholdelse af feriefridage i 2023 udbetales af Coor til medarbejderne ved fratræden.

Medarbejderne optjener med virkning fra 1. oktober 2023 ret til betalt 6. ferieuger ved Region Midtjylland, AUH, efter de regionale regler.

Medarbejderne har fra 1. oktober 2023 – og indtil de ved Region Midtjylland har optjent ret til betalt 6. ferieuger – ret til at afholde den 6. ferieuger uden løn fra Region Midtjylland, jf. de regionale regler.

2.8. Børneomsorgsdage

Der er fra 1. oktober 2023 ret til børneomsorgsdage ved AUH efter de regionale regler.

Børneomsorgsdage, der på grund af driftsmæssige udfordringer hos arbejdsgiveren vanskeligt kan afholdes i 2023, kan efter aftale mellem den konkrete medarbejder og dennes personaleleder udskydes til afholdelse i 2024.

2.9. Seniorbonus

Der udbetales i januar 2024 seniorbonus for perioden 1. oktober 2023 – 31. december 2023 til de medarbejdere, der opfylder den regionale overenskomstkrav til seniorbonus.

2.10. Tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant

For tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten finder reglerne i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 anvendelse.

Da medarbejderne fra Coor skal indplaceres i en ny struktur og på nye overenskomster, eventuelt med en ny forhandlingsberettiget organisation for den enkelte medarbejder, skal der snarest efter 1. oktober 2023 ske valg af nye tillidsrepræsentanter og nye arbejdsmiljørepræsentanter.

Inden valg af tillidsrepræsentanter skal medarbejderne, der overgår til serviceassistentoverenskomsten have tilkendegivet, hvilken pensionskasse som de ønsker at høre til.

Regionens MED- og Arbejdsmiljøaftale finder herefter anvendelse, herunder i forhold til funktionstillæg for hvervet.

2.11. Tjenestefrihed og orlov

Eventuelt aftalt tjenestefrihed eller orlov (herunder barselsorlov/forældreorlov) afbrydes ikke. Medarbejderen vender tilbage fra orlov til AUH, medmindre andet aftales.

Tidligere indgåede aftaler mellem Coor og medarbejdere om retsbaseret eller aftalebaseret forældreorlov er fortsat gældende.

2.12. Medarbejdere der er gået på barsel før 1. oktober 2023

Medarbejdere, der er gået på barsel ved Coor før 1. oktober 2023, vil have samme muligheder for eventuel yderligere betalt barsel efter den regionale overenskomst, som nyansatte ved AUH pr. 1. oktober 2023.

2.13. Prøvetid

Efter Serviceoverenskomsten er der i de første 6 måneder et opsigelsesvarsel på 2 uger, hvilket må sidestilles med en prøvetidsperiode.

De medarbejdere, som er nyansatte ved Coor, og som stadig er i prøvetidsperioden på 6 måneder, fortsætter efter overgangen til Region Midtjylland, AUH i denne prøvetid, dog max. i 3 måneder frem til udgangen af december 2023. Eventuel afskedigelse meddelt i prøvetiden efter overgangen til Region Midtjylland, følger de regionale regler herfor.

2.14. Igangværende personalesager

Eventuelle igangværende personalesager videreføres også ved AUH.

2.15. Ansættelsesbreve

Der udstedes nye ansættelsesbreve fra Region Midtjylland, AUH til de overdragne medarbejdere.

2.16. Elever

Der er ikke nogen elever ansat ved Coor.

2.17. Adgang til yderligere timer

En medarbejder ved Coor ansat på 37 timer har ikke betalt frokostpause, og har derfor en fremmødetid på 39,5 time, mens man ved AUH er ansat på 37 timer har betalt frokostpause og en fremmødetid på 37 timer. I beregningen af lønforskellen er en del af den betalte frokostpause indregnet.

AUH er indstillet på – i forbindelse med overgangen og indplaceringen pr. 1. oktober 2023 - at tilbyde deltidsansatte at komme på et højere timetal,

- Deltidsansatte ved Coor får en egentlig ret til at blive sat op i tid svarende til frokostpausen (her sat til 0,5 time pr. arbejdsdag)

- Deltidsansatte har i øvrigt mulighed for fuld tid efter de til enhver tid gældende regler om adgang til fuld tid for regionalt ansatte medarbejdere.

2.19. Uddannelse som serviceassistent

Det følger af den regionale overenskomst for erhvervsuddannede serviceassistenter, elever og ufaglærte serviceassistenter, at ufaglærte serviceassistenter som udgangspunkt skal i gang med uddannelsen som serviceassistent indenfor 2 år.

Parterne er enige om, at de særlige forhold, herunder tilrettelæggelse af uddannelse for så mange personer på uddannelsesinstitutionen og behovet for sikker drift af hospitalet, indebærer en længere tidshorisont for uddannelse af samtlige ufaglærte serviceassistenter.

3. Opsigelse af aftalen

Aftalen skal genforhandles, hvis en af parterne anmoder herom. Det skal tilstræbes, at eventuel genforhandlet aftale færdiggøres hurtigst muligt. Er der ikke opnået enighed om en ny aftale den 30. juni 2023, bortfalder aftalen i sin helhed og virksomhedsoverdragelseslovens almindelige regler finder anvendelse.

Aftalen kan i øvrigt af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog senest med virkning til udgangen af september 2023. Opsigelse skal således senest ske 30. juni 2023. Opsigelse sker til bortfald.

4. Aftale efter forhandling

Parterne i nærværende aftale er enige om, at aftalen er indgået efter forudgående forhandling, herunder forhandling af aftalens ordlyd, og at Region Midtjylland og AUH således ikke skal betragtes som koncipisten af aftalen i tilfælde af fortolkningstvivl.

Ikrafttræden og underskrifter

Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2023.

AUH:

Dato 17.4.2023

Forsynings og servicechef Niels Thygesen

Dato 14.4.2023

Chefkonsulent Mette Kabel, HR Løn og Personale

Dato 20/4/2023

Hospitalsdirektør Poul Blaabjerg

3F

21-04-2023
Dato
 faglig sekretær.
Formand Thor Bundgaard Vex

FOA

Dato 15.2.23

Christian X's Vej 56-58
8260 Viby J
Tlf. 89366666 Fax 4697326
E-mail: aarhus@foa.dk
Sektorformand Ulla Warming, FOA