

2011

OVERENSKOMSTER

mellem

Mejeribrugets Arbejdsgiverforening

og

Foreningen af mejeriledere og funktionærer

OVERENSKOMSTER

mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Foreningen af mejeriledere og funktionærer

Indhold

Overenskomst.....	2
Protokollater.....	7
Protokollat vedr. overenskomst for mejeribestyrere.....	8

Bilag

Orientering om AP NetLink	9
Orientering om Gruppeliv og Kritisk Sygdom.....	15

Overenskomst for medlemmer af Foreningen af mejeriledere og funktionærer, som er beskæftiget på virksomheder, der er medlemmer af Mejeribrugets Arbejdsgiverforening.

§ 1.

Denne overenskomst er gældende for funktionærer (herefter benævnt ledere), der efter nærmere afstukne rammer er ansvarlige for ledelse, drift, personale og/eller projekter på det enkelte mejeri eller produktionsanlæg.

§ 2.

Stk. 1. Tidligere anciennitet som funktionær bevares og videreføres i pågældende stilling.

Stk. 2. Aldersgrænsen for funktionærer under denne aftale er 70 år.

§ 3.

Stk. 1. Lønnen fastsættes under hensyntagen til ledelsesansvar (anlæggets størrelse og kompleksitet samt antal medarbejdere) og kompetence (kvalifikationer, erfaring/anciennitet og uddannelse).

Lønforhandling gennemføres én gang årligt.

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsvis bagud med 1/12 af årslønnen.

Stk. 3. Lønningerne tilstræbes reguleret på en sådan måde, at lederens indtægt ikke forringes i relation til indtægten for virksomhedens øvrige ansatte.

Stk. 4. En leder, der hidtil har været bestyrer på et mejeri, som er tilsluttet det selskab, han nu er ansat under, sikres dog en mindsteløn, beregnet på grundlag af gennemsnittet af vedkommende mejeris produktionsforhold de tre sidst afsluttede hele regnskabsår inden tilslutningen og den til enhver tid gældende lønskala for mejeribestyrere.

§ 4.

Stk. 1. Virksomheden og lederen tegner pensionsordning i henhold til den mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, Foreningen af mejeriledere og funktionærer og AP Pension indgåede overenskomst.

Stk. 2. Pensionsbidraget er fastsat til 15 % af den ferieberettigede løn.

Pensionsbidraget hæves til 18 % for de ledere, der er fyldt 50 år.

Stk. 3. Pensionsbidraget udredes med 2/3 af virksomheden og 1/3 af lederen.

Stk. 4. Virksomheden afholder fra 1. oktober 2012 udgifter til en løbende invalidepension, der udgør 40 % af lederens løn.

§ 5.

Stk. 1. Lederens arbejdstid følger den inden for mejerierne gældende arbejdstid. Som overarbejde regnes aftalt arbejde ud over den normale arbejdstid pr. dag. Den tid, der går til normalt forberedelses- og afslutningsarbejde, regnes ikke som overtid.

Stk. 2. Der ydes særskilt kompensation, såfremt lederen udfører overarbejde, arbejde på skiftehold, arbejde på forskudt tid samt arbejde på søn- og helligdage. Undtaget herfra er dog de tilfælde, hvor der skriftligt er truffet aftale om, at der ved den under § 3, stk. 1 fastsatte løn er taget hensyn til sådanne særlige arbejdsforhold.

§ 6.

Der ydes 7 ekstra fridage pr. år.

§ 7.

Den 24. december, 31. december samt 5. juni fra kl. 12.00 betragtes som helligdag.

§ 8 Graviditet, barsel og adoption

Stk. 1. Det er en forudsætning for nedenstående betalinger, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til lederen tilsvarende.

Stk. 2. Efter 9 måneders anciennitet i virksomheden ydes lederen fuld løn under fravær i indtil 4 uger før forventet fødsel samt under 15 ugers orlov (barselorlov samt forældreorlov).

Under samme betingelser som ovenfor dvs. med normal løn betales 4 ugers orlov til fædre. De to første uger er fædreorlov, som skal holdes inden for de første 14 uger efter fødslen. De sidste 2 uger skal holdes inden uge 46 under forudsætning af, at faderen er dagpengeberettiget.

I forlængelse af de 19 ugers orlov (graviditets-, barsels- og forældreorlov), yder

arbejdsgiveren, betaling under fravær i indtil 11 uger, fordelt med 4 uger reserveret til moderen, 4 uger reserveret til faderen og 3 uger til enten moderen eller faderen. De 11 uger kan dog ikke placeres under evt. udskudt orlov.

Benyttes den reserverede del af orloven ikke, kan retten til fuld løn ikke overføres til den anden forælder.

Retten til fuld løn gælder i 26 uger (4+15+7) uagtet, at lederen måtte have begyndt graviditetsorloven mindre end 4 uger før fødslen.

Stk. 3. Efter 9 måneders anciennitet i virksomheden har lederen ret til fuld løn i indtil 26 uger i forbindelse med adoption.

Stk. 4. Der gives frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at lederen indlægges på hospital sammen med barnet. Denne bestemmelse vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehaveren af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomsten, 5 dages frihed med løn pr. barn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Lederen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

§ 9.

Ferie ydes i henhold til gældende ferielov.

Lederen kan indgå aftale med arbejdsgiveren om overførsel af ferie ud over 20 dage til følgende ferieår på følgende vilkår:

A) Aftalen skal indgås skriftligt inden ferieårets udløb og kan alene omfatte allerede optjent ferie.

B) Aftalen kan alene omfatte ferie ud over 20 feriedage.

C) Der kan på intet tidspunkt akkumuleres mere end 3 overførte ferieuger.

§ 10.

Stk. 1. I tilfælde af opsigelse, fravær som følge af sygdom eller kortere, tvungne indkaldelser til militærtjeneste (manøvrer) forholdes som anført i funktionærloven.

Stk. 2. Opsiges en leder med mindst 10 års anciennitet på grund af virksomhedslukning eller produktionsoverflytning skal arbejdsgiveren, i tillæg til de jf. Funktionærloven gældende opsigelsesvarsler for det aktuelle ansættelsesforhold, forlænge opsigelsesvarslet med 1 måned for den leder, der på opsigelsestidspunktet er fyldt 50 år. Til ledere, der er fyldt 55 år på opsigelsestidspunktet, skal opsigelsesvarslet på samme vis forlænges med 2 måneder.

Stk. 3. Opsigelse kan finde sted under og på grund af sygdom. Såfremt uarbejdsdygtigheden skyldes tilskadekomst ved arbejde for virksomheden, kan lederen, uanset anciennitet, ikke opsiges inden for de første 6 måneder af den periode, hvor vedkommende er dokumenteret uarbejdsdygtig på grund af rettidigt anmeldt tilskadekomst, før dette har været drøftet med Foreningen af mejeriledere og funktionærer.

Stk. 4. Ved fratræden grundet opsigelse indbetaler arbejdsgiver 3 måneders ekstra dækning af Gruppelivsforsikring og forsikring ved kritisk sygdom.

§ 11.

Stk. 1. Under lovlige arbejdsconflikter mellem arbejdsgiver og arbejder udfører lederen det arbejde, som han under normale forhold udfører. Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er lederen dog pligtig til at være behjælpelig med at redde disse værdier.

Stk. 2. Under ulovlige arbejdsconflikter er lederen pligtig til at udføre ethvert arbejde, som sigter til at opretholde virksomhedens drift i størst muligt omfang og på virksom måde at formindske tabet ved den ulovlige arbejdsstandsning.

Stk. 3. Enhver uvarslet arbejdsstandsning og enhver arbejdsstandsning, som arbejdsgiveren eller dennes organisation i henhold til lov om Arbejdsretten nedlægger protest overfor, betragtes som ulovlig, indtil en kendelse af Arbejdsretten eventuelt fastslår det modsatte.

§ 12.

Ansættelsen af en leder i henhold til nærværende overenskomst bekræftes ved oprettelse af en mellem parterne udarbejdet ansættelseskontrakt, der til enhver tid skal leve op til bestemmelserne i ansættelsesbevis- og funktionærloven.

§ 13.

Overenskomsten træder i kraft den 1. oktober 2011 og kan af hver af parterne opsiges med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst 1. oktober 2013.

København, den 19. september 2011.

For Mejeribrugets
Arbejdsgiverforening:
Pejter Søndergaard

For Foreningen af
mejeriledere og funktionærer:
Søren Jensen

Protokollater

Kompetenceudvikling

På grund af de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet, er det i gensidig interesse, at lederne også får en sådan frihed til efteruddannelse, at disse gives mulighed for at ajourføre uddannelse og kompetencer i øvrigt.

Parterne er på denne baggrund enige om at anbefale, at der gives lederne frihed til at deltage i relevante efter- og videreuddannelseskurser.

Kursusafgift, og eventuelle løntab, udredes af arbejdsgiveren i det omfang, udgifterne ikke er dækket af det offentlige.

Organisationerne er endvidere enige om, at på grund af de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet, og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte leder, er en øget uddannelsesindsats nødvendig.

Systematisk uddannelsesplanlægning er nødvendig for at styrke virksomhedens konkurrenceevne, fremme lederens kompetenceudvikling og sikre en hensigtsmæssig udvikling af virksomhedernes arbejdsorganisation.

Organisationerne er derfor enige om, at der bør foretages en systematisk uddannelsesplanlægning for ledere, svarende til virksomhedens jobkrav. Heri indgår, at der skal gives lederen en rimelig mulighed for at ajourføre sin uddannelse.

Etablering af uddannelsesplanlægning gennemføres efter en drøftelse af principperne for en sådan. Principperne kan bl.a. omfatte beskrivelse af job og jobkrav, udarbejdelse af uddannelsesplaner, planlægning og opfølgning af uddannelsesaktiviteter, medarbejdersamtaler og frihed/orlov til uddannelse.

Seniorordninger

Overenskomstparterne anser det for særdeles vigtigt, at der skabes et rummeligt arbejdsmarked, idet det anses for hensigtsmæssigt, at ældre ledere, der er fyldt 60 år, kan bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Parterne er enige om, at en virksomhed har pligt til årligt at afholde en seniorsamtale med ledere på 57 år eller derover. Seniorsamtalen kan være en del af medarbejdersamtalen.

Parterne er enige om, at der bør aftales individuelle seniorordninger for de enkelte ledere, herunder aftrapningsordninger.

Ledere på 57 år og derover skal tilbydes et seniorkursus.

Sundhedsordning

Der er for samtlige ledere efter de 2 overenskomster indgået aftale om sundhedsordning. Sundhedsordningen er tegnet gennem PensionDanmark.

Protokollat vedr. overenskomst for mejeribestyrere

På et møde i København den 19. september 2011 mellem Mejeribrugets Arbejdsgiverforening og Foreningen af mejeriledere og funktionærer blev forhandlet en fornyelse af overenskomsten for mejeribestyrere med virkning fra 1. oktober 2011.

Parterne er enige om, at der ikke sker en fornyelse af overenskomsten for mejeribestyrere, men at overenskomsten ophører ved overenskomstperiodens udløb den 30. september 2011 under forudsætning af følgende vilkår:

De af overenskomsten omfattede mejeribestyrere er sikret en lønstigning pr. 1. oktober 2011 på mindst 2 % og pr. 1. oktober 2012 på mindst 1 %. Der tages udgangspunkt i årslønnen for perioden 1.10.2010 - 30.09.2011. Lønreguleringen forhandles inden udgangen af december, men sker med tilbagevirkende kraft fra 1. oktober i henholdsvis 2011 og 2012.

Der udarbejdes en standardansættelseskontrakt til brug ved ansættelse af mejeribestyrere, med udgangspunkt i de i overenskomsten oplistede vilkår. Forhandlingerne herom skal være afsluttet senest med udgangen af fjerde kvartal 2011.

De af overenskomsten omfattede mejeribestyrere bevarer de i overenskomsten oplistede vilkår samt de evt. individuelt aftalte vilkår, herunder anciennitet, som deres individuelle ansættelsesmæssige vilkår, der dog kan opsiges i henhold til det almindelige varsel.

Mejeribestyrere som ansættes fremover kan indgå i den gældende pensionsordning i AP Pension. Mejeribestyrere der allerede har pensionsordning i AP Pension fortsætter hermed.

Orientering om AP NetLink

Denne orientering er udarbejdet i oktober 2011. For aktuelle satser se www.apnetlink.dk

1. Tilmelding

Aftalen er gældende for alle funktionærer omfattet af overenskomsten mellem Foreningen af mejeriledere og funktionærer og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, og du bliver tilmeldt AP NetLink straks ved ansættelsen, hvis du er fyldt 18 år.

Øvrige funktionærer som er medlemmer af Foreningen af mejeriledere og funktionærer, og ansat i en virksomhed som er medlem af Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, kan vælge at blive omfattet af denne aftale og tilmeldt AP NetLink.

Hvis du er fyldt 60 år, skal du på grund af reglerne i pensionsbeskatningsloven indtræde i AP NetLink på særlige vilkår, og AP Pensions konsulenter vil i den forbindelse hjælpe dig med at sammensætte pensionsordningen.

Hvis du er ansat i skånejob/fleksjob, eller har søgt eller fået bevilget offentlig førtidspension/invaliditetsydelse, kan du ikke tilbydes forsikringsdækning ved invaliditet.

2. Pensionsbidraget

Pensionsbidraget er en procentsats af din kontantløn og udgør følgende:

Alder	Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	Pensionsbidrag i alt
< 50 år	10,00 pct.	5,00 pct.	15,00 pct.
> 50 år	12,00 pct.	6,00 pct.	18,00 pct.

Med virkning pr. 1. oktober 2012 betaler arbejdsgiveren, udover det aldersbetingede pensionsbidrag, også prisen for forsikringsdækningen ved invaliditet.

Når prisen for arbejdsmarkedsbidrag og forsikringsdækninger er fratrukket, vil resten af bidraget blive anvendt til investering i fondsandele med den indbetalingsprofil, som du har valgt. Vederlagene bliver fratrukket i opsparingsværdien.

3. Opsparing til pensionering

Hvis intet andet er meddelt AP Pension, bliver opsparingen etableret som ratepension (skattekode 2).

I virksomhedens pensionsordning skal mindst 50 pct. af opsparingsbidraget placeres i AP Fonden, mens resten kan placeres i de eksterne fonde. Opsparing, der er placeret i AP Fonden kan ikke flyttes ud af fonden. Hvis intet andet er aftalt, bliver 50 pct. af opsparingsbidraget placeret i AP Fonden, og resten bliver placeret i den aktiv forvaltet Udløbsfond, som udløber tættest på det aftalte pensioneringstidspunkt i denne pensionsaftale.

Pensionsalderen er 65 år, men pensioneringstidspunktet kan fremskyndes. Der vil også være mulighed for at udskyde pensioneringstidspunktet.

Muligheden for at investere ophører på pensioneringstidspunktet.

4. Forsikringsdækning

Basisdækning og supplerende forsikringsdækning

Basisdækning betyder, at alle medarbejdere omfattet af AP NetLink har et minimum af forsikringsdækning ved død, invaliditet og visse kritiske sygdomme.

Hvis ikke andet er aftalt, og hvis medarbejderen i øvrigt opfylder kriterierne for indtrædelse i AP NetLink, bliver medarbejderen omfattet af basisdækningen.

Medarbejderen kan derudover supplere forsikringsdækningen inden for de rammer, som er beskrevet i punkt 5-7.

5. Forsikringsdækning ved invaliditet

Det følgende afsnit beskriver de forsikringsdækninger, der udbetales i tilfælde af erhvervsevnetab.

Invalidepension

Basisdækning		
Løbende invalidepension, månedlig udbetaling	Størrelse 40 % af lønnen	Prisfastsættelse Solidarisk
Supplerende forsikringsdækning		
Løbende invalidepension, månedlig udbetaling (inkl. basisdækning)	Valgramme Op til 80 % af lønnen	Prisfastsættelse Individuelt

Hvis medarbejderens erhvervsevne nedsættes med mindst halvdelen i uafbrudt 3 måneder på grund af sygdom eller ulykke, udbetaler AP Pension midlertidig invalidepension i indtil 24 måneder. Erhvervsevnen vurderes ud fra medarbejderens evne til at optjene løn indenfor sit sædvanlige arbejde. Bliver tilstanden varig, udbetaler AP Pension invalidepension, og erhvervsevnen vurderes da ud fra medarbejderens evne til at optjene løn indenfor ethvert erhverv.

Bidragsfritagelse

Hvis medarbejderen opfylder betingelserne for udbetaling af invalidepension, skal der ikke længere indbetales pensionsbidrag. Forsikringsdækninger og opsparing fortsætter som om pensionsbidraget bliver betalt, og medarbejderen kan fortsat tilpasse indbetalings- og opsparingsprofil.

Engangsbeløb

Supplerende forsikringsdækning		
Engangsbeløb ved invaliditet	Valgramme Op til 1.260.000 kr.	Prisfastsættelse Individuelt

Engangsbeløbet ved invaliditet udbetales, hvis den generelle erhvervsevne inden det 60. år nedsættes til 1/3 eller derunder. Udbetaling kan tidligst ske, når nedsættelsen har været uafbrudt i 12 måneder og skønnes at være af varig karakter.

Engangsbeløbet ved invaliditet kan udgøre op til 5 gange den valgte invalidepension, dog maksimalt 1.260.000 kr.

6. Forsikringsdækning ved død

Det følgende afsnit beskriver de forsikringsdækninger, der udbetales i tilfælde af dødsfald.

Opsparingen i fondene

Hvis medarbejderen dør inden pensioneringstidspunktet, udbetales der et engangsbeløb, der udgør den samlede opsparing. Opsparingen udbetales ud over den øvrige forsikringsdækning ved død. Udbetalingen sker til medarbejderens "nærmeste pårørende", hvis intet andet er meddelt AP Pension.

Engangsbeløb

Supplerende forsikringsdækning		
Engangsbeløb ved dødsfald	Valgramme Op til 800 % af lønnen	Prisfastsættelse Individuelt

Forsikringsdækningen ved dødsfald udbetales, hvis medarbejderen dør før udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 65 år. Udbetalingen sker til medarbejderens "nærmeste pårørende", hvis intet andet er meddelt AP Pension.

Børnepension

Supplerende forsikringsdækning		
Børnepension, månedlig udbetaling	Valgramme Op til 25 % af lønnen	Prisfastsættelse Individuelt

Pensionen udbetales fra medarbejderens død til de berettigede børn, hvis disse er i live og indtil hvert barns 21. år.

7. Forsikringsdækning ved visse kritiske sygdomme

Det følgende afsnit beskriver den forsikringsdækning, der udbetales i tilfælde af visse kritiske sygdomme.

Engangsbeløb

Supplerende forsikringsdækning		
Engangsbeløb ved kritisk sygdom	Valgramme Op til 630.000 kr.	Prisfastsættelse Individuelt

Hvis medarbejderen får en kritisk sygdom, som beskrevet i forsikringsbetingelserne, før udgangen af den måned, hvori medarbejderen fylder 65 år, udbetales et engangsbeløb.

Engangsbeløbet ved kritisk sygdom kan maksimalt udgøre 630.000 kr.

8. Helbredsoplysninger

For at AP Pension kan overtage den forsikringsmæssige risiko, skal medarbejderen aflevere helbredsoplysninger til AP Pension efter regler, som er anmeldt til Finanstilsynet. Reglerne og satserne er ugaranterede og kan ændres til enhver tid.

Der skal ikke afgives helbredsoplysninger ved indtrædelse i AP NetLink.

9. Vederlag

De vederlag, gebyrer og handelsomkostninger der fratrækkes, fremgår af det anmeldte bonusregulativ til Finanstilsynet. Vederlag, gebyrer og handelsomkostninger er ugaranterede, og de kan derfor ændres til enhver tid. En ændring af vederlag, gebyrer og handelsomkostninger kan ikke ske med tilbagevirkende kraft.

I nedenstående skema fremgår de vederlag og gebyrer som gælder for pensionsordningen.

Procent af pensionsbidraget til AP Pension	Vederlaget udgør 2,50 pct. af pensionsbidraget. For pensionsbidrag udover 50.000 kr. om året, udgør vederlaget 2,00 pct. af pensionsbidraget. For pensionsbidrag udover 100.000 kr. om året, udgør vederlaget 1,75 pct. af pensionsbidraget. For pensionsbidrag udover 200.000 kr. om året, udgør vederlaget 1,50 pct. af pensionsbidraget. For bidrag udover 500.000 kr. opkræves ikke vederlag.
Procent af opsparing til AP Pension	Vederlaget udgør 0,15 pct. af opsparingsværdien i eksterne fonde. For den del af opsparingsværdien, som overstiger 1 mio. kr. udgør vederlaget 0,10 pct.
Gebyr til AP Pension	Gebyret udgør 35,00 kr. om måneden, hvis der kun er valgt AP Fonden. Er der valgt andre fonde, er gebyret 51,00 kr. om måneden. Gebyr ved tilbagekøb og overførsel udgør 1.499 kr. Gebyr ved ændring til hvilende ordning udgør 394 kr. Hertil kommer et månedligt gebyr på 69,00 kr.

10. Fratrædelse og videreførelse

Ved fratrædelse har medarbejderen følgende muligheder:

Videreførelse

Fratræder medarbejderen sin stilling uden at gå på pension, kan AP NetLink fortsættes på individuelle vilkår med en ny arbejdsgiver. Fortsætter medarbejderen sin pensionsordning med uændrede forsikringsdækninger, kan dette ske uden afgivelse af nye helbredsoplysninger.

Henstand

Henstand med præmiebetalingen forudsætter, at bidraget til forsikringsdækningen kan betales ved overførsel fra opsparingsfondene. Hvis der ikke er opsparing nok eller hvis overførsel er i strid med pensionsbeskatningsloven, bortfalder forsikringsdækningerne. Efter henstandsperiodens udløb kan medarbejderen genoptage indbetalingerne uden at afgive nye helbredsoplysninger.

Hvilende ordning

Ordningen kan også ændres til en hvilende ordning, hvor forsikringsdækningerne bortfalder.

Tilbagekøb

Udbetaling af tilbagekøbsværdien kan kun ske efter reglerne i forsikringsbetingelserne. Tilbagekøbsværdien beregnes og udbetales efter regler, der er anmeldt til Finanstilsynet.

Overførsel

Medarbejderen har mulighed for overførsel af sin opsparing i forbindelse med jobskifte.

I forbindelse med fratrædelse overgår ordningen fra den hidtidige risikogrube til AP NetLink Risikogrube for enkeltforsikrede, som er forsikrede, der ikke er med i en generel firmapensionsordning i AP Pension.

Orientering om Gruppeliv og Kritisk Sygdom

1. Tilmelding

Som leder omfattet af overenskomsten mellem Foreningen af mejeriledere og funktionærer og Mejeribrugets Arbejdsgiverforening, bliver du tilmeldt Gruppelivsforsikring og Kritisk Sygdom straks ved ansættelsen, hvis du er fyldt 18 år.

2. Forsikringsdækning

Forsikringen dækker døgnnet rundt, og udbetaling ved dødsfald sker uanset om forsikringsbegivenheden skyldes sygdom eller ulykke.

Dødsfaldsdækning

Hvis du dør, inden den 1. i måneden efter det fyldte 65. år, bliver der udbetalt en forsikringssum på 928.000 kr.

Kritisk Sygdom

Hvis du får en Kritisk Sygdom som beskrevet i forsikringsbetingelserne for Kritisk Sygdom, inden den 1. i måneden efter det fyldte 60. år, bliver der udbetalt en forsikringssum på 148.000 kr.

Udbetaling af forsikringssummen forudsætter, at diagnosen stilles tidligst 3 måneder efter optagelsen i ordningen.

Forsikringssummen bliver dog tidligst udbetalt, når der er gået 1 måned, siden sygdommen er diagnosticeret, og forudsat du er i live på dette tidspunkt, jf. forsikringsbetingelserne.

Modtager medarbejderen en udbetaling i forbindelse med en kritisk sygdom, vil medarbejderen fortsat være dækket af denne forsikring, dog kan der ikke ske udbetaling for samme diagnose samt relaterede diagnoser, jf. forsikringsbetingelserne. Ved udbetaling for flere forskellige kritiske sygdomme, skal der gå mindst 6 måneder mellem diagnoserne.

3. Skatteforhold

Den arbejdsgiver indbetalte præmie er ikke fradragsberettiget i den personlige indkomst, og udbetaling af forsikringssummen sker skattefrit. Præmien vil blive medtaget på din lønseddel, så du betaler skat af præmien. Udbetalingerne er skattefrie. AP Pension er dog forpligtet til at fratække eventuel boafgift i udbetalingen ved død.

4. Fratrædelse

Ved fratrædelser, udtræder du af gruppelivsforsikringen og forsikringen mod Kritisk Sygdom. Sker din fratrædelse, som følge af opsagt stilling foranlediget af din arbejdsgiver, så fortsætter gruppelivsforsikringen og forsikringen mod Kritisk Sygdom, 3 måneder fra fratrædelsesdatoen.

Sker dette inden dit 62. år, og kommer du ikke ind i en anden gruppelivsordning, kan AP Pension tilbyde AP Kundegruppeliv, som omfatter forsikringsdækning ved dødsfald og Kritisk Sygdom, uden at du skal give nye helbredsoplysninger. Ønsker du AP Kundegruppeliv, skal du kontakte AP Pension senest 3 måneder efter din fratrædelse.

