

**Lokalaftale 2025-2027 mellem MobilePay
(cvr.nr
43300946) og Finansforbundet**

Indholdsfortegnelse

Introduktion - Lokalaftale for MobilePay	3
§ 1: Dækningsområde	3
§ 2: Arbejdstid	3
§ 3: Selvstændig arbejdstilrettelæggelse/jobløn	3
§ 4: Fast arbejdstid	4
§ 5: Outplacement.....	4
§ 6: Pension og Forsikring	5
§ 7: Ferie	5
§ 8: Faste fridage med løn	5
§ 9: MobilePay fridage	6
§ 10: Sociale bestemmelser	7
§ 11: Løn	8
§ 12: Rådighedsvagt	8
§ 13: Uddannelsesbidrag	9
§ 14: Ikrafttrædelse og opsigelse	9

Introduktion - Lokalaftale for MobilePay

Denne overenskomst er indgået i henhold til § 1, stk. 1, i Rammeoverenskomsten 2025-2027 mellem Arbejdsgiverforeningen for FinTech (AF) og Finansforbundet for Vipps MobilePay, filial af Vipps MobilePay AS, Norge ("MobilePay").

§ 1: Dækningsområde

- Stk. 1: Ud over de i Rammeoverenskomstens § 1 nævnte grupper er følgende undtaget for overenskomsten:
- Medarbejdere med en månedlig løn pr. 1. juli 2023 på kr. 72.500 og derover eksklusive arbejdsgivers pensionsbidrag, MobilePay fridage og særligt ferietillæg.
 - Medarbejdere med en månedlig løn pr. 1. juli 2026 på 77.500 og derover eksklusive arbejdsgivers pensionsbidrag, MobilePay fridage og særligt ferietillæg.
- MobilePay kan anmode Finansforbundet om individuelle undtagelser i uforudsete situationer, hvor der er en konkret interessekonflikt.
- Stk. 2: Lokalaftalen er geografisk afgrænset således, at den alene omfatter medarbejdere ansat i Danmark.

§ 2: Arbejdstid

- Stk. 1: Årsnormen er 1.924 timer svarende til 37 timer pr. uge eksklusive frokost. Medarbejdere i MobilePay ansættes på arbejdsvilkår i henhold til enten § 3 eller § 4 neden for.
- Stk. 2: Årsnormen skal tilstræbes overholdt for medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse.
- Stk. 3: Overgangen til nye arbejdstidsregler og arbejdstidsregistrering drøftes med de lokale medarbejderrepræsentanter.

§ 3: Selvstændig arbejdstilrettelæggelse/jobløn

- Stk. 1: Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse er på jobløn.
- Selvstændig arbejdstilrettelæggelse betyder, at medarbejderen har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver. Herefter administrerer medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne.
- Selvstændig arbejdstilrettelæggelse berører ikke pligten til at deltage i nødvendige møder, uddannelse og afdelings- eller grupperelaterede aktiviteter.

Leder og medarbejder skal i fællesskab løbende evaluere, hvorvidt der er en fornuftig sammenhæng og rimelig balance mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

Den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet.

Overarbejde og rejsetid honoreres således ikke særskilt.

§ 4: Fast arbejdstid

Stk. 1: Medarbejdere, der indgår i fast vagtordning med direkte kundekontakt, har fast arbejdstid.

Stk. 2: Arbejdstiden skal placeres på ugens hverdage mellem kl. 07:00 og 18:00.

Stk. 3: Beordret overarbejde på hverdage honoreres med 150 % (1:1,5).

Bemærkning: (overarbejde er beordrede timer ud over den daglige normtid. For deltidsansatte ud over fuldtidsdagsnormen)

Stk. 4: Beordret overarbejde på lørdage, søndage og helligdage honoreres med 200 % (1:2).

Stk. 5: Reglerne gælder ved tjenesterejser, som er aftalt i virksomhedens tjeneste: ved indenlandske tjenesterejser og tjenesterejser til europæiske destinationer.

Rejsetid medregnes som arbejdstid, i det omfang rejsetiden udenfor aftalt/fastlagt arbejdstid overstiger medarbejderens sædvanlige transporttid mellem hjem og arbejdssted. Reglerne gælder tillige ved transport mellem to daglige arbejdssteder.

Ved oversøiske tjenesterejser med afrejse/hjemrejselørdag/søndag/søgnehelligdage/arbejdsfrie dage gives en erstatningsfridag.

§ 5: Outplacement

Stk. 1: Rammeoverenskomstens § 4 fraviges på følgende punkter:

- a) Anciennitetsgrænsen er 12 måneder.
- b) Der er ingen nedre eller øvre beløbsgrænse for Outplacementprogrammet, idet der skal fokuseres på behovet for den enkelte medarbejder. Outplacementprogrammet skal tage udgangspunkt i den afskedigedes behov. Outplacementforløbet skal eksempelvis indeholde afklaring af både faglige og personlige kompetencer og præferencer såvel som praktiske værktøjer til jobsøgning, udarbejdelse af CV/ansøgninger, og praktisk træning i jobsamtale og anvendelse af netværk.

§ 6: Pension og Forsikring

- Stk. 1: Pensionsbidraget udgør 21 %. MobilePay betaler 14 % i pension og medarbejderens eget-bidrag udgør 7 %. Pensionen beregnes af den faste grundløn, eksklusiv værdien af personalegoder, bonus og ferietillæg/feriegodtgørelse, og for medarbejdere med tillæg for fast rådighedsvagt tillige af tillægget, jf. § 12, stk. 1.
- Stk. 2: I tillæg til den aftalte sundhedsforsikring i Rammeoverenskomstens § 5, stk. 2, tegner og betaler MobilePay en heltidsulykkesforsikring, en gruppelevsforsikring samt en tandforsikring for medarbejderne.
- Stk. 3: Medarbejdere kan i op til fem år vælge at få eget-bidraget konverteret til løn. Et konverteringsvalg sker på ansættelsestidspunktet og hvert år i november måned og gælder for det følgende kalenderår.
- Medarbejderen overgår automatisk til pension efter stk. 1, den 1. januar i kalenderåret efter udløbet af de fem år eller efter ændret konverteringsvalg.

§ 7: Ferie

- Stk. 1: Ferietillæg for perioden fra den 1. januar til 31. december, og udbetales sammen med lønnen for maj måned.
- Stk. 2: Ferietillægget beregnes med 3,75 % inkl. den til enhver tid lovpligtige andel som pt. er 1 %.

§ 8: Faste fridage med løn

- Stk. 1: Juleaftensdag, nytårsaftensdag, Grundlovsdag og den indeklemte fredag efter Kr. Himmelfart er betalte fridage.
- Stk. 2: Der gives en erstatningsfridag, såfremt en medarbejder bliver pålagt at arbejde på en af disse dage. Der gives ikke yderligere betaling for arbejde på disse dage, medmindre medarbejder er omfattet af § 4.
- Stk. 3: Der ydes kompensation for Store bededag i form af Store bededagskompensation svarende til 0,45 % af den årlige løn. Store bededagstillægget udbetales sammen med lønnen for maj måned.
- St. 4: Medarbejderen har ret til at afholde en betalt fridag ved eget bryllup i nær tidsmæssig tilknytning hertil. Medarbejderen har tillige ret til en betalt fridag for at deltage i begravelse af nærtstående.

§ 9: MobilePay fridage

- Stk. 1: Medarbejderne har derudover 10 særlige MobilePay fridage pr. 12 måneder.
- Stk. 2: Dagene tildeles 1. september – forholdsmæssigt ved ansættelse på et andet tidspunkt af året efter nedenstående tabel:

Ansæt	Antal dage (X/12*10 afrundet)
September	10
Oktober	9
November	8
December	8
Januar	7
Februar	6
Marts	5
April	4
Maj	3
Juni	3
Juli	2
August	1

Ved tildelingen tages der ikke højde for, hvilken dato i den pågældende måned ansættelsen sker.

- Stk. 3: Ikke-afholdte MobilePay fridage den 31. august udbetales med lønkørslen i september måned – dog maksimalt 5 dage. Yderligere ikke-afholdte dage bortfalder uden kompensation, medmindre der som følge af særlige driftsmæssige omstændigheder, indgås en skriftlig aftale med nærmeste leder om afvikling af fridagene på et senere tidspunkt. Dagene udbetales med værdien af grundløn inkl. pensionsbidrag.
- Stk. 4: Medarbejderen kan først tage MobilePay fridagene i brug, når medarbejderen har afviklet 20 dage efter ferieloven.
- Stk. 5: De medarbejdere, der per 1. november 2022, har opnået ret til seniorfridage efter VOK gældende i Danske Bank per denne dato, beholder retten til disse seniorfridage.

Fratrædelse

- Stk. 6: Ved fratrædelse opgøres det hvor mange MobilePay fridage medarbejderen har haft ret til at afvikle efter nedenstående tabel:

Fratrædelse ultimo	Antal dage (X/12*10 afrundet)
September	1
Oktober	2
November	3
December	3
Januar	4

Februar	5
Marts	6
April	7
Maj	8
Juni	8
Juli	9
August	10

Stk. 7: Kan medarbejderen ikke afvikle sine tilgodehavende MobilePay fridage i opsigelsesperioden som følge af egen sygdom, øvrige medarbejders planlagte fravær eller virksomhedens forhold i forbindelse med medarbejderens egen opsigelse, skal tilgodehavende MobilePay fridage udbetales kontant. Har en medarbejder en negativ saldo iht. stk. 6, og har afholdt flere MobilePay fridage end medarbejderen var berettiget til, modregnes værdien af disse overskydende dage i sidste månedsløn.

§ 10: Sociale bestemmelser

MobilePay følger Rammeoverenskomstens § 7 med følgende undtagelser, tilføjelser og præciseringer:

- Stk. 1: Anciennitetskravet i Rammeoverenskomsten § 7, stk. 1, på 1 år samt overgangsordningen gælder ikke i MobilePay.
- Stk 2: Fædre/medmødre har, udover, hvad der er fastsat i i Rammeoverenskomsten § 7, stk. 4, ret til op til 6 ugers yderligere forældreorlov med fuld løn, svarende til den periode medarbejderen er fuld dagpengeberettiget. Dette gør sig gældende for børn født 1. juli 2025 og herefter.
- Stk 3: Ved barselsorlov i forbindelse med flerlinger har begge forældre ret til yderligere 13 ugers forældreorlov med fuld løn, forudsat at de er fuld dagpengeberettigede i perioden. Dette gør sig gældende for børn født 1. juli 2025 og herefter.
- Stk. 4: Hvis medarbejderen, jf. Rammeoverenskomstens § 7, stk. 5, ikke har ret til dagpenge (som MobilePay ellers ville overtage retten til ved betaling af fuld løn), er det selve retten til fuld løn, der bortfalder og ikke kun værdien af de dagpenge MobilePay mister.
- Stk. 5: Frihed ved børns sygdom følger Rammeoverenskomstens § 7, stk. 12, men uden at medarbejderen skal begrunde, hvorfor det ikke er muligt at arrangere pleje af barnet. Medarbejderen skal holde sin nærmeste leder orienteret. På virksomhedens anmodning skal medarbejderen dokumentere barnets sygdom ved lægeerklæring. Lægens samlede honorar for udstedelse af lægeerklæringen betales af virksomheden.
- Stk. 6: En medarbejder med 5 års anciennitet har ret til orlov uden løn og pension i op til 6 måneder. Orlov skal som udgangspunkt varsles med 3 måneder.
- MobilePay kan dog efter en dialog med tillidsrepræsentanten modsætte sig orlov, hvis særlige tjenstlige, praktiske eller lignende hensyn taler imod. Hvis Mobilepay, jf. ovenstående, modsætter sig orloven, bør muligheden for orlov på anden vis afdækkes.

Tilbagevenden efter orlov

Som hovedregel skal en medarbejder have besked om sin organisatoriske placering, herunder afdeling, senest 1 måned inden tilbagevenden fra orlov på 3 måneder og derover. Ved orlov på 6 måneder eller derover, drøftes ovenstående mellem virksomhed og medarbejder. Mobilepay skal tilstræbe, at medarbejderen vender tilbage til samme afdeling, hvis medarbejderen ønsker det. Bestemmelsen gælder alle former for orlov.

Stk 7: Medarbejdere har ret til op til 15 selvbetalte fridage pr. kalenderår. Fridagene registreres forud for afholdelse i HR-systemet og fratrækkes ved næstkommende løn. Afholdelse aftales med nærmeste leder og i hensyntagen til virksomhedens drift.

§ 11: Løn

Stk. 1: MobilePay følger lønbestemmelserne i Rammeoverenskomstens § 8.

Den i Rammeoverenskomstens § 3, stk. 3, aftalte regulering af lønsummen fordeles efter nedenstående:

1,8 % til kollektiv udmøntning og 0,6 % til individuel udmøntning i 2025.

1,9 % til kollektiv udmøntning og 0,6 % til individuel udmøntning i 2026.

1,9 % til kollektiv udmøntning og 0,6 % til individuel udmøntning i 2027.

Stk. 2: Den centralt fastsatte minimumslønudvikling kan både udmøntes kollektivt og via individuelle puljer efter lokal aftale. Kan der ikke opnås enighed kan MobilePay anvende op til 50 % af minimumslønudviklingen til individuelle lønpuljer, mens resten skal udmøntes som kollektiv lønstigning.

§ 12: Rådighedsvagt

Stk. 1: Medarbejdere omfattet af rådighedsvagt kan pålægges rådighedsvagter af 8 timer ad gangen. Medarbejderen modtager et pensionsgivende tillæg på kr. 975 pr. vagt.

Stk. 2: Tillægget bortfalder uden yderligere varsel på tidspunktet, hvor medarbejderen udtræder af rådighedsvagten.

Stk. 3: Arbejde under en rådighedsvagt aflønnes i overensstemmelse med § 4, stk. 3, og 4. Forespørgsler, der kan besvares umiddelbart, honoreres dog ikke særskilt.

Kræver løsning af problemet, at medarbejderen tager ind på arbejdspladsen, honoreres transporttiden som arbejdstid. Ved fysisk fremmøde honoreres medarbejderen som minimum med 1 times løn, uanset varigheden af transport/løsning af opgaven.

Stk. 4: Medarbejderen kan ikke have rådighedsvagt, når medarbejderen er syg, holder ferie eller har en fridag og der kan endvidere ikke beordres rådighedsvagt på arbejdsfrie dage op til en ferieperiode.

Stk. 5: Når en medarbejder kaldes til arbejde under rådighedsvagter, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde, som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at hvileperioden gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten.

Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes. Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned.

Stk. 6: For medarbejdere, der ikke er omfattet af rådighedsvagt jf. ovennævnte bestemmelser, men hvor der er behov for, at medarbejderen kan kontaktes uden for sædvanlig arbejdstid i en akut opstået situation, aftales honorering mellem medarbejder og leder.

Studertermedhjælpere

Stk. 7: Studerende med studiekort fra en ungdoms- eller videregående uddannelse, honoreres med efter Rammeoverenskomstens § 8, stk. 2 fra første arbejdsdag. Minimum-timelønnen er inkl. værdien af selskabets pensionsbidrag, forhøjet ferietillæg og MobilePay fridagene, som herefter kan tilkøbes.

Stk. 8: Studenter får ferietillæg efter § 7, stk. 2.

§ 13: Uddannelsesbidrag

Stk.1. Som bidrag til uddannelsesformål betaler MobilePay til Finansforbundet pr. 1. juli 2022 kr. 585 pr. ansat omfattet af Rammeoverenskomsten pr. halvår.

§ 14: Ikrafttrædelse og opsigelse

Stk. 1: Denne lokalaftale træder i kraft 1. juli 2025. Overgangen til denne overenskomst tilstræbes at blive neutral for begge parter samlet set.

Stk. 2: Efter lokalaftalen er trådt i kraft kan den opsiges i henhold til Rammeaftalens § 9.

UNDERSKRIFTER

Jeanette Hertzum

Country Manager Danmark

København

Sofie Berg Meyer

Fælles tillidsrepræsentant

København