

**LANDSOVERENSKOMST
2020 – 2023**

mellem

Færgerederierne

og

HK Privat

(DIS)

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1 – Overenskomstens område	1
§ 2 – Ansættelse	1
§ 3 – Opsigelsesregler	1
§ 4 – Arbejdstid og fridage	2
§ 5 – Varsel og ændringer af arbejdstidsplanen.....	3
§ 6 – Overarbejde.....	4
§ 7 – Deltidsbeskæftigede	6
§ 8 – Arbejdsmiljø	6
§ 9 – Midlertidigt ansatte og afløsere	7
§ 10 – Løn	7
§ 11 – Fritvalgskonto	9
§ 12 – Pension	11
§ 13 – Andre fridage	13
§ 14 – Ferie	16
§ 15 – Udeblivelse og sygdom.....	16
§ 16 – Graviditet, adoption og orlov	19
§ 17 – Elever	20
§ 18 – Uniformer.....	21
§ 19 – Regler for tillidsrepræsentanter	21
§ 20 – Efteruddannelse/kompetenceudvikling.....	26
§ 21 – Overenskomstens varighed	29

Protokollater:

Grundlag for beregning af DIS hyre	30
Protokollat vedrørende KVVU-studerende	32
Protokollat vedrørende IT/EDB	32
Protokollat om Udviklingsfonden.....	33
Protokollat om det rummelige arbejdsmarked.....	33
Protokollat om lokalaftaler	34

Bilag:

Organisationsoverenskomst mellem Færgerederierne og HK Privat	35
---	----

§ 1 – Overenskomstens område

Nærværende overenskomst er gældende for medarbejdere, der er ansat hos medlemmer af Færgerederierne, og som er beskæftiget om bord i passagerskibe (færger) indregistreret i Dansk Internationalt Skibsregister, jfr. § 3, stk. 2 i lov om Dansk Internationalt Skibsregister.

Overenskomstens bestemmelser finder anvendelse medmindre andet fremgår af lokalprotokollat.

§ 2 – Ansættelse

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis - der henvises til lov om ansættelsesbeviser.

Ansættelse sker med henvisning til funktionærlovens bestemmelser, medmindre bestemmelserne i lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. (sømandsloven) ikke kan fraviges.

§ 3 – Opsigelsesregler

Stk. 1. Medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindst 8 timer, hvis arbejde har karakter som beskrevet i funktionærlovens § 1, stk. 1, er omfattet af funktionærlovens bestemmelser.

Stk. 2. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven fastsættes følgende opsigelsesvarsler:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse skal opsigelse fra medarbejderens side ske med 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse skal opsigelse fra arbejdsgiverside ske med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse skal opsigelse fra arbejdsgiverside ske med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse skal opsigelse fra arbejdsgiverside ske med 3 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3. Medarbejdere, som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, rederilukning eller andre på rederiet beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til brug for afvikling af møde på arbejdspladsen med a-kassen/fagforeningen. Mødet skal placeres hurtigst muligt efter opsigelsen, under fornødent hensyn til rederiets drift.

§ 4 – Arbejdstid og fridage

Stk. 1. Arbejdstiden skal tilrettelægges under hensyntagen til medarbejderens og virksomhedens tarv.

Den effektive arbejdstid er maksimalt 37 timer pr. uge for alle medarbejdere.

Arbejdstiden kan i en fast arbejdsplan tilrettelægges som et gennemsnit over maksimalt 26 uger, svarende til i alt 962 timer. Deltidsansatte planlægges forholdsmæssigt.

Den enkelte arbejdstidsplans tidsmæssige udstrækning - maksimalt 26 uger - samt arbejdstidens længde (det ugentlige gennemsnit) aftales i videst muligt omfang med den enkelte medarbejder og tillidsrepræsentanten underrettes herom.

Ved planlægning af arbejdstiden kan der maksimalt skemalægges med 45 timer, før der skal falde et fridøgn.

Arbejdstidsplanerne tilrettelægges således, at den faktiske arbejdstid i den enkelte uge ikke overstiger 45 timer, med mindre andet aftales med medarbejderen.

Såfremt der undtagelsesvis er placeret mere end 45 timer i den enkelte uge ydes overtidstillæg, jf. § 6.

Disse regler er ikke til hinder for, at der kan udføres yderligere overarbejde.

Stk. 2. Der kan mellem de lokale parter i rederiet indgås lokal aftale om udvidet arbejdstid, som ligger ud over den gældende arbejdstidsnorm.

Indbetaling til pensionsordning, bidrag til særlig konto og feriegodtgørelse konverteres til et tillæg for de timer, der ligger ud over den gældende arbejdstidsnorm.

Aftaler om udvidet arbejdstid er omkostningsneutral for rederiet.

Stk. 3. Der bør afholdes pauser med passende mellemrum set i forhold til den effektive arbejdstid. Medarbejderen garanteres mindst én gang pr. vagt at kunne forlade arbejdsstedet for at holde spisepause. Tilrettelæggelsen af pauser drøftes i øvrigt i SU.

Stk. 4. Arbejdstiden skal under hensyn til virksomhedens forhold og i videst muligt omfang placeres på 5 af ugens dage.

Medarbejderen ydes mindst én gang pr. måned frihed i en weekend på minimum 59 timer, regnet fra fredagsvagtens ophør, dog senest at regne fra lørdag kl. 00.30, med mindre andet er aftalt med den enkelte medarbejder. Tillidsrepræsentanten skal i så fald underrettes herom.

Stk. 5. Grundlovsdag er en hel fridag.

Hvis grundlovsdag falder på en fuldtidsmedarbejders arbejdsdag kompenseres medarbejderen med en fridag med løn svarende til 7,4 timer.

Stk. 6. Medarbejderen har fri enten den 24. december eller 31. december.

Såfremt rederiet vagtplanerer en medarbejder til at gøre tjeneste begge dage, og medarbejderen fysisk udfører vagterne, kompenseres medarbejderen med en fridag med løn, svarende til 7,4 timer.

§ 5 – Varsel og ændringer af arbejdstidsplanen

Stk. 1. Hvor arbejdstidsplan udarbejdes for den enkelte medarbejder skal dette ske senest 3 uger før ikrafttræden. De udleverede planer kan kun ændres undervejs, såfremt det aftales med den enkelte medarbejder. Tillidsrepræsentanten underrettes herom. Ved væsentlige ændringer af arbejdstidsplanen varsles i henhold til Funktionærlovens opsigelsesregler.

Stk. 2. Ændringer i vagtplaner forårsaget af specielle færgeforhold kan ske med 2 dages varsel, når særlig tvingende omstændigheder gør sig gældende (færgenedbrud, uforudsete ændringer i sejlplaner).

Ændringer i vagtplaner efter denne regel forudsætter, at personalet kan orienteres inden fremmødet, i modsat fald godskrives for den planlagte vagt.

Planlagte værftsoophold er ikke tvingende årsager og skal derfor indgå i den almindelige arbejdstidsplanlægning. Ændring af planlagte værftsoophold grundet forhold på værftet er omfattet af 2-dagesreglen.

§ 6 – Overarbejde

Stk. 1. Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

Overarbejdstidsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse og afregnes med halve timer.

Hvor arbejdstidsplan foreligger betragtes arbejde ud over de vagtplanerede timer som overarbejde. Overtidstillægget udgør 50 % for de første 3 timer pr. dag og derefter 100 %.

Hvor arbejdstidsplan ikke foreligger, betragtes arbejde ud over 37 timer i den enkelte uge i hvert tilfælde som overarbejde. De første 3 timer pr. dag ydes tillæg på 50 % og derefter ydes 100 %.

I alle tilfælde aflønnes arbejdstimer ud over 45 timer i den enkelte uge som overarbejde.

For alt overarbejde på søn- og helligdage samt overarbejde på en søn- og helligdag, hvor medarbejderen i forvejen var planlagt fri, ydes der 100 % for samtlige timer.

Såfremt en færges forsinkelse er resultat af tekniske, trafikale og/eller vejrmæssige forhold, og såfremt dette medfører arbejde udover de vagtplanerede timer, betales der først overtidstillæg, når færgens forsinkelse har medført mere end to timers overarbejde for den enkelte medarbejder. Der betales således ikke overtidstillæg for de første to timers overarbejde.

Tilsvarende gælder for medarbejdere, hvor der ikke foreligger en arbejdstidsplan, og hvor en færges forsinkelse medfører, at den ugentlige arbejdstid overstiges med to timer, jf. afsnit 5 ovenfor.

Hvis færgens forsinkelse, jf. ovenfor, overstiger to timer, betales der 100 %-tillæg for 3. time og timer derefter.

Stk. 2. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde samme dag efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 %.

Varslet overarbejde skal afvarsles senest 4 timer før overarbejdet påbegyndes, i modsat fald ydes som kompensation 1 timeløn plus tillæg på 50 %.

Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

- Stk. 3. Overarbejde udbetales senest inden 6 måneder, hvis det ikke forinden er afspadseret. For sæsonvirksomheder skal overarbejde, som ikke forinden er afspadseret, dog udbetales ved sæsonens afslutning.

Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50 % timer afspadseres med 1,5 timer og 100 % timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.

Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage.

Hvis medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, betragtes sygdommen som en hindring for afspadsering.

Hvis der er planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen på første afspadseringsdag også for eventuelle efterfølgende afspadseringsdage, hvis medarbejderen fortsat er syg. Hvis medarbejderen bliver rask, genoptages aftalt afspadsering.

Hvis medarbejderen melder sig syg efter normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted, udgør sygdommen ikke en afspadseringshindring på denne dag eller efterfølgende dage, hvor der er planlagt afspadsering.

- Stk. 4. Ved opsigelse skal det sikres, at den ugentlige gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer i perioden 3 måneder før fratrædelsen.

Alt overarbejde i perioden 3 måneder før fratrædelse skal være afspadseret før fratrædelse. Hvis opsigelsesvarslet er 3 måneder eller mindre, kan der maksimalt afspadseres et antal timer svarende til den sammenlagte aftalte ugentlige arbejdstid i opsigelsesperioden.

Overarbejde udført tidligere end 3 måneder før fratrædelse kan udbetales ved fratrædelse.

§ 7 – Deltidsbeskæftigede

Stk.1. Deltidsbeskæftigede medarbejdere indplaceres efter samme regler som heltidsbeskæftigede. Lønnen og tillæggene beregnes efter forholdet mellem den pågældende medarbejders ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Deltidsansatte er omfattet af samme regler for så vidt angår arbejdstidsplaner, som fuldtidsansatte.

Når en heltidsbeskæftiget medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsbeskæftiget, beregnes lønnen som tidligere anført, men i forhold til den pågældende hidtidige løn.

Ved ansættelse af deltidsbeskæftigede aftales i hvert enkelt tilfælde normal arbejdstid (længde og placering). Ændring af den normale arbejdstid kan kun ske med Funktionærlovens varsel, dog for ikke funktionærer med varsel, jf. § 3, stk. 2. Det kan mellem virksomheden og deltidsmedarbejderen aftales, at deltidsbeskæftigede deltager i merarbejde.

Stk. 2. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstra timer med vedkommendes normale timeløn samt eventuelt tillæg for arbejde på særlige tidspunkter, jf. § 10. Deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, skal for timer ud over 45 timer pr. uge ydes overtidstillæg, jf. § 6. Deltidsansatte, som ikke er omfattet af en arbejdsplan ydes overtidstillæg, såfremt den ugentlige arbejdstid overstiger 37 timer pr. uge.

Stk. 3. Deltidsbeskæftigede med en arbejdstid under 8 timer pr. uge er ikke omfattet af funktionærloven.

Stk. 4. Deltidsansatte ydes betaling for søgnehelligdage med et beløb, der svarer til den pågældende sædvanlige timeløn for det antal timer, den pågældende ellers skulle have været beskæftiget denne dag.

Stk. 5. Påtvunget merarbejde som følge af færgeforsinkelser afregnes som overarbejde.

§ 8 – Arbejds miljø

Stk. 1. Parterne finder, at et sikkert og sundt arbejdsmiljø er vigtigt på alle arbejdspladser. Medarbejderne bør inddrages i alle forhold af betydning for et godt arbejdsmiljø.

Stk. 2. Sikkerhedsrepræsentanten

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives sikkerhedsrepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser i forhold til søfarende.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse for søfarende.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling.

§ 9 – Midlertidigt ansatte og afløsere

Stk. 1. Der ydes betaling for mindst 6 timer dagligt, medmindre andet er aftalt. Dette gælder dog ikke ved indkaldelse til sikkerhedsøvelser, møder og lign.

Stk. 2. Afløsere uden garanteret timetal kan ansættes i det fornødne omfang.

Stk. 3. Timelønnen findes ved at dividere månedslønnen med 160,33.

Stk. 4. Hvor der over en længerevarende periode er brug for øget arbejdskraft, tilstræbes at ansætte timelønsansatte i fuldtids- eller deltidsstillinger.

Sæsonbetonede stillinger på timeløn er ikke omfattet af ovenstående.

Stk. 5. For timelønsansatte beregnes overenskomstens anciennitet i forhold til præsterede arbejdstimer (akkumuleret), for så vidt angår pension.

Stk. 6. For midlertidigt ansatte (herved forstås medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse) og for timelønsansatte kontanterstattes feriefri dage med 2,25 % af lønnen.

§ 10 – Løn

Stk. 1. Minimallønsatserne omregnet til DIS fremgår af særskilt hyre- og pensionsbilag.

Stk. 2. Udover minimallønnen ydes et færgetillæg, der afhænger af anciennitet, jf. særskilt hyre- og pensionsbilag.

På samme vilkår ydes et færgetillæg til midlertidig assistance, vikarer/reserver og løsarbejdere.

Såfremt medarbejderen udelukkende arbejder på hverdage i tidsrummet kl. 08.00 – 17.30 samt lørdage kl. 08.00 – 14.30, ydes ikke færgetillæg.

Stk. 3. For arbejde på særlige tidspunkter ydes herudover et variabelt forskudttidstillæg, jf. særskilt hyre- og pensionsbilag.

Stk. 4. Principperne for beregning af DIS hyre fremgår af protokollat af 8. august 2000 og beregningsfaktorerne fastsættes årligt i den til enhver tid gældende allonge til protokollatet.

De aftalte lønsatser omregnes årligt til DIS satser efter principperne aftalt mellem Færgerederierne og HK Privat og fremgår af særskilte hyre- og pensionsbilag.

Dette gælder dog ikke satser, der er aftalt i nettobeløb.

Bruttolønninger, herunder aftalte lønstigninger samt aftalte nettoydelse fremgår af bilag om grundlag for beregning af DIS hyre.

Stk. 5. Lønsatser og tillæg mv. kan med forbehold for godkendelse af kompetente forsamlinger fraviges ved lokalprotokollat.

Stk. 6. Personlig løn

6.1. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Forhandling kan højst ske én gang pr. overenskomstår.

6.2. Organisationerne er enige om, at arbejdsgiverne bør lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelse af den personlige løn.

6.3. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, stillingens indhold og ansvar samt eventuelt uddannelse.

6.4. Såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom mellem virksomheden og medarbejderen/medarbejderne kan forhandlinger om medarbejderens/medarbejdernes personlige løn føres under medvirken af tillidsrepræsentanten.

6.5. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandling af faglig strid.

6.6. Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. c, kan hver af organisationerne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

- 6.7. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- 6.8. Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales hvilke lønoplysninger, der er nødvendige til brug for en eventuel sag.
- 6.9. Lønnen for den enkelte medarbejder kan eventuelt fastsættes helt eller delvist efter et lønsystem, i overensstemmelse med de indeholdte bestemmelser.

Stk. 7. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som 1/ 30 af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde. Dog kan det aftales med medarbejderen, at lønnen i stedet beregnes ud fra det faktiske antal præsterede arbejdstimer (beregnet som månedslønnen divideret med 160,33 x antal arbejdstimer).

§ 11 – Fritvalgskonto

Stk. 1. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om særlige regler om udbetaling fra fritvalgskontoen.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgskontoen, i forbindelse med den individuelle lønvurdering.

Såfremt medarbejderen fremsætter ønske herom senest den 1. november, vil beløbet nedenfor i stedet blive indbetalt i tillæg til det aftalte pensionsbidrag.

Medarbejderen kan i øvrigt disponere over midler på fritvalgskontoen til fravær, hvor det er angivet i overenskomsten (se bestemmelserne om seniordage, børns sygdom og børneomsorgsdage mv.).

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af rederiet på følgende måder:

- Midler på fritvalgskontoen ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.
- For så vidt angår de 4 pct. point på fritvalgskontoen, opgøres saldoen og vil blive udbetalt med lønnen i december samt ved fratræden (i 2020 udbetales indestående dog også med april lønnen som vanligt).

Rederiet kan med den lokale tillidsrepræsentant indgå lokalaftale om, at det samlede bidrag til fritvalgskontoen udbetales løbende sammen med lønnen, eller én gang om året med lønafregningen i december. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås lokalaf talen med den lokale HK-afdeling.

- Stk. 2. For medarbejdere ansat i Forsea Øresund A/S eller Forsea Management A/S, der er omfattet af overenskomsten, gælder følgende:

Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales 5,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 6,0 pct.

1. marts 2022 til 7,0 pct.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

- Stk. 3. For medarbejdere ansat i Scandlines Catering A/S og ForSea Helsingør ApS, der er omfattet af overenskomsten, gælder følgende:

Efter 8 års anciennitet sker oprykning fra lønklassen ”ufaglært” til lønklassen ”faglært”

Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgskonto 3,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales 4,0 pct. af den ferieberettigede løn.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 5,0 pct.

1. marts 2022 til 6,0 pct.

Beløbet er ikke feriepengeberettiget.

- Stk. 4. *Nyoptagne rederier*

Nyoptagne rederier kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgskontoen, fraregnet 4,0 procentpoint. Der kan dog ikke fradrages mere, end at den enkelte medarbejder fortsat oppebærer de i overenskomsten fastsatte minimallønssatser samt øvrige overenskomstmæssige,

obligatoriske lønde.

Dette gælder ikke, hvis det nyoptagne rederi forinden tiltrædelsen har en fritvalgskonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som det på tiltrædelsestidspunktet gældende bidrag.

§ 12 – Pension

Stk. 1. Alle medarbejdere, som i en af overenskomsten omfattet virksomhed udfører arbejde, der er dækket af overenskomsten, skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

Aftalen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke lærlinge og elever. For så vidt angår elevers ret til pension henvises til § 17, stk. 4.

Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 3 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten.

Der ses bort fra disse anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år.

For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder videre, at de mellem overenskomstparterne i øvrigt betalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.

For medarbejdere der, når den overenskomstmæssige pensionsforpligtigelse indtræder, er fyldt 60 år, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning, eller etableres ophørende alderspension.

For medarbejdere, der er fyldt/fylder 65 år inden d. 1. maj 2020 og som ikke har nået folkepensionsalderen gælder ovenstående bestemmelse.

For medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere gælder nedenstående:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, skal medarbejderen forinden vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

- Stk. 2. Det mindst mulige pensionsbidrag fremgår af særskilt hyre- og pensionsbilag, der årligt optrykkes som tillæg til overenskomsten og udgør 12,0 pct. af den pensionsgivende løn.

Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.

Ovenstående pensionsprocenter af bruttolønnen kan omregnes til DIS pensionsprocenter i de respektive rederier med forbehold for godkendelse af kompetente forsamlinger.

- Stk. 3. Pensionsbidraget beregnes af den pensionsgivende løn.

Ved pensionsgivende løn forstås alle A-skattepligtige kontante lønandele som optjenes hos arbejdsgiveren for arbejde omfattet af overenskomsten bortset fra feriepenge i forbindelse med fratræden.

Pr. 1. maj 2014 indgår medarbejderens ferietillæg i beregningsgrundlaget for pensionsbidraget.

- Stk. 4. Der er mellem parterne enighed om, at såfremt der på tidspunktet for virksomhedens tiltrædelse af overenskomsten allerede måtte være aftalt pensionsordning med medarbejderne, foretages en nedsættelse af bidraget til den bestående pensionsordning af samme størrelse som bidraget efter nærværende overenskomst, således at den samlede betaling til pensionsordninger ikke overstiger det tidligere aftalte bidrag.

- Stk. 5. Pensionsordning er etableret i Pension for Funktionærer, hvortil pensionsindbetaling skal ske.

Hvis der teknisk ikke er noget til hinder for dem er parterne enige om at arbejde for, at de respektive pensionsforsikringsselskaber ændrer dækningsomfanget af de nuværende arbejdsmarkedspensionsordninger, således at disse også omfatter dækning mod kritisk sygdom.

Det forudsættes, at forsikringssummen er maksimalt kr. 100.000,00.

§ 13 – Andre fridage

a. Feriefridage

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Stk. 1. Den 1. maj 2020 tildeles fastansatte medarbejdere, der har været beskæftiget i rederiet i uafbrudt 9 måneder 3,33 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020.

Feriefridagene betales med fuld løn.

Stk. 2. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Feriefridagene kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra rederiets side.

Stk. 3. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2020.

Stk. 4. Holdes feriefridage ikke inden medarbejderens eventuelle fratræden kan medarbejderen inden 3 uger efter fratrædelsestidspunktet rejse krav om kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag.

Stk. 5. Der kan, uanset eventuelt jobskifte, kun holdes de ovenfor anførte feriefridage i ovennævnte periode.

Stk. 6. Fastansattes ikke afholdte feriefridage udbetales automatisk med lønnen en måned efter udløbet af ovennævnte periode.

Stk. 7. Kompensation for ikke-afholdte feriefridage indgår i den ferieberettigede indkomst, som en ikke pensionsgivende løndel.

Stk. 8. Vilkår om sygdom og afspadsering, jf. § 6 stk. 3 et tilsvarende gældende for sygdom og feriefridage.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Stk. 1. Fastansatte medarbejdere, der har været beskæftiget i rederiet uafbrudt i 9 måneder, tildeles 5 feriefridage 1. januar.

Feriefridagene betales med fuld løn.

Stk. 2. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Feriefridagene kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelsen sker fra rederiets side.

Stk. 3. Feriefridagen omregnes til og afvikles som timer inden for kalenderåret. For fuldtidsansatte svarer 1 feriefridag til 7,4 timer. For deltidsansatte regnes forholdsmæssigt i forhold til det antal timer de gennemsnitligt er beskæftiget.

Stk. 4. Holdes feriefridage ikke inden medarbejderens eventuelle fratræden kan medarbejderen inden 3 uger efter fratrædelsestidspunktet rejse krav om kompensation svarende til fuld løn pr. ubrugt feriefridag.

Stk. 5. Der kan, uanset eventuelt jobskifte, kun holdes 5 feriefridage i hvert kalenderår.

Stk. 6. Fastansattes ikke afholdte feriefridage udbetales automatisk med lønnen en måned efter udløbet af det kalenderår, hvor feriefridagene er optjent.

Stk. 7. Kompensation for ikke-afholdte feriefridage indgår i den ferieberettigede indkomst, som en ikke pensionsgivende løndel.

Stk. 8. Vilkår om sygdom og afspadsring, jf. § 6 stk. 3 et tilsvarende gældende for sygdom og feriefridage.

b. Seniorordning

Stk. 1. Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Stk. 2. I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgskontoen til finansiering af seniorfridage.

Stk. 3. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere en del af det i den mellem parterne indgåede pensionsaftale fastsatte pensionsbidrag. Der kan dog maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen, eventuelt bidrag til sundhedsordning og administrationsomkostningerne dækkes.

Stk. 4. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf.

§ 13, litra a, og akkumulere disse. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

- Stk. 5. Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.
- Stk. 6. Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.
- Stk. 7. Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give rederiet skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende kalenderår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår.

Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele rederiet, om der ønskes ændringer for det kommende kalenderår.

- Stk. 8. Ved seniorordningens første år, sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.
- Stk. 9. Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Seniorfridage placeres på samme måde som arbejdet udføres. Seniorfridage opgøres og afvikles i timer. Én seniorfridag udgør 7,4 timer for en fuldtidsansat og forholdsvis mindre for en deltidsansat.

- Stk.10. Ved afvikling af seniorfridagen fradrages seniorfridagstimer svarende til den tjenestetid, som den pågældende skulle have udført på seniorfridagen, jf. vagtplanen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.
- Stk.11. Vilkår om sygdom og afspadsring, jf. § 6, stk. 3, er tilsvarende gældende for sygdom og seniorfridage.
- Stk.12. Indgåelse i en seniorordning forpligter medarbejderen til at afvikle seniorfridagene, og seniorfridage, der ikke holdes i et kalenderår, overføres til det efterfølgende kalenderår. Kontanterstatning af ikke-afholdte seniorfridage kan som hovedregel kun finde sted ved ophør af ansættelsesforholdet.

Stk.13. Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid, kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen i en seniorordning ændrer ikke på bestående, overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

§ 14 – Ferie

Stk. 1. Den til enhver tid gældende ferielov er gældende. Det kontante ferietillæg ved ferie med løn udgør 1 %. Ved fratrædelse er godtgørelsen 12½ %.

Ferie optjenes (15,42 normtimer per måned eller pro rata – dvs. 185 normtimer per år svarende til 5 uger eller pro rata) og afvikles i timer. Ved afvikling af ferie nedskrives saldo med de faktiske timer, jf. vagtplan. Hvor arbejdstiden ikke kendes, nedskrives med 7,4 timer pr. dag, dog maksimalt 37 timer pr. uge.

Hvor der ikke holdes samlet ferielukket, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.

Stk. 2. Ved en funktionærs fratræden kan arbejdsgiveren anvende Danske Rederiers Feriekortordning i stedet for feriekontosystemet.

Færgerederierne og HK Privat er enige om, at feriekort kan anvendes til alle medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Færgerederierne afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

§ 15 – Udeblivelse og sygdom

Stk. 1. Såfremt en funktionær udebliver fra sit arbejde, skal meddelelse om grunden her til så hurtigt som muligt gives arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren kan forlange dokumentation for, at udeblivelsen skyldes sygdom enten ved afgivelse af sygdomsblanket eller ved lægeattest.

Parterne er enige om at anbefale, at der som dokumentation for fravær grundet sygdom anvendes den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket (“tro og loveerklæring”).

Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis udeblivelse på 1 á 2 dage hyppigt forekommer.

Stk. 2. Til fastansatte ydes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn under 14 år.

Frihed gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højst omfatte barnets/børnenes første hele sygedag. Rederiet kan kræve dokumentation, f.eks. i form af en tro- og loveerklæring.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet forsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra fritvalgskontoen.

Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt. Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto.

Til ansatte med mindst 9 måneders uafbrudt anciennitet gives der frihed med fuld løn, når det er nødvendigt, at den ansatte indlægges på hospital sammen med vedkommendes syge barn under 14 år. Dette gælder også, hvis indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed med fuld løn i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Evt. refusion fra kommunen tilfalder virksomheden.

Stk. 3. Børneomsorgsdage

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem rederiet og medarbejderen under hensyntagen til rederiets tarv. Alternativt kan rederiet placere børneomsorgsdage efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Børneomsorgsdagene placeres på samme måde som arbejdet udføres, og børneomsorgsdagene opgøres i timer. Én børneomsorgsdag udgør 7,4 timer for en fuldtidsansat og forholdsmæssigt mindre for en deltidsansat.

Ved afvikling af børneomsorgsdagen fradrages børneomsorgsdagstimer svarende til den tjenestetid, som den pågældende skulle have udført på børneomsorgsdagen, jf. vagtplanen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.

Vilkår om sygdom og afspadsering, jf. § 6, stk. 3, er tilsvarende gældende for sygdom og børneomsorgsdage.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto. Hvis børneomsorgsdagene ikke afholdes, sker der ingen reduktion i fritvalgskontoen. Hvis der ekstraordinært er udbetalt et beløb til medarbejderen, hvorved fritvalgskontoen kommer i minus, kan dette ved medarbejderens fratræden udlignes ved modregning i løn og/eller feriegodtgørelse.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem rederiet og medarbejderen under hensyntagen til rederiets tarv. Alternativt kan rederiet placere børneomsorgsdage efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage.

Børneomsorgsdagene placeres på samme måde som arbejdet udføres, og børneomsorgsdagene opgøres i timer. Én børneomsorgsdag udgør 7,4 timer for en fuldtidsansat og forholdsmæssigt mindre for en deltidsansat.

Ved afvikling af børneomsorgsdagen fradrages børneomsorgsdagstimer svarende til den tjenestetid, som den pågældende skulle have udført på børneomsorgsdagen, jf. vagtplanen. Den ansattes tjenestetidsregnskab tilskrives et tilsvarende antal normtimer.

Vilkår om sygdom og afspadsering, jf. § 6, stk. 3, er tilsvarende gældende for sygdom og børneomsorgsdage.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto. Hvis børneomsorgsdagene ikke afholdes, sker der ingen reduktion i fritvalgskontoen. Hvis der ekstraordinært er udbetalt et beløb til medarbejderen, hvorved fritvalgskontoen kommer i minus, kan dette ved medarbejderens fratræden udlignes ved modregning i løn og/eller feriegodtgørelse.

§ 16 – Graviditet, adoption og orlov

Stk. 1. Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under "fædreorlov"

Stk. 3. Udover de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren pr. 1. juli 2020 løn under fravær i indtil 16 uger (forældreorlov).

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

Løn i de resterende 3 uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Løn i disse 16 uger svarer til den løn, som den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende. Såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.

Forældrene kan holde forældreorlov samtidig med betaling.

Stk. 4. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald.

Stk. 5. For at forøge kvindelige medarbejders samlede pensionsindbetaling indføres et særligt pensionsbidrag under de 14 ugers barselorlov.

Under de 14 ugers barselorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget fremgår af bilag om grundlag for beregning af DIS hyre.

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

§ 17 – Elever

Stk. 1. Såfremt rederiet ønsker at ansætte elever, optages forhandlinger – uden konfliktret – om konvertering af nuværende elevbestemmelser i overenskomsten mellem HORESTA og HK til arbejde på DIS-registreret skib.

Stk. 2. Mindstebetalingssatserne for elever fremgår af særskilt hyre- og pensionsbilag

Stk. 3. For elever ved Scandlines A/S finder DIS-aftale mellem Scandlines og HK Privat anvendelse.

Stk. 4. Hvis et rederi ansætter elever i henhold til ovenstående stk. 1, vil elever, der er omfattet af overenskomsten, blive omfattet af pensionsbestemmelsen heri pr. 1.

september 2020, når de fylder 18 år, samt har opnået 2 måneders anciennitet i rederiet.

I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4 % fra virksomheden og 2 % fra medarbejderen, i alt 6 %.

Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i overenskomsten”.

De i afsnit 2 anførte satser forhøjes til satserne aftalt i overenskomsten, såfremt pensionsbetalingen for 18-19-årige refunderes til rederiet gennem AUB.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af ovennævnte.

§ 18 – Uniformer

Såfremt der kræves særlig virksomhedsuniform betales denne af virksomheden. Udgifter til vask og småreparationer afholdes af medarbejderen.

§ 19 – Regler for tillidsrepræsentanter

Det er et godt grundlag for succes, at der på virksomheden er et tillidsfuldt samarbejde imellem ledelse og medarbejdere. Tillidsrepræsentanten vil fremover være en central person i dette samarbejde.

I takt med ændringerne i arbejdsopgaver og arbejdsformer lægger medarbejderne mere vægt på at få indflydelse på deres egen arbejdssituation, hvilket er med til at skærpe udfordringerne og kravene til tillidsrepræsentanten.

Alt i alt vil tillidsrepræsentanten i fremtiden i høj grad være en central person i dialogen med arbejdsgiveren.

Stk. 1.

- 1.1. Hvor der på det enkelte skib er beskæftiget 6 organiserede medarbejdere, kan der vælges en tillidsrepræsentant, som er medarbejdernes repræsentant i dialogen med arbejdsgiveren.
- 1.2. Hvor der er beskæftiget 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der vælges en tillidsrepræsentant såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde såfremt parterne er enige herom.

- 1.3. Hvor der er beskæftiget 20 organiserede medarbejdere, eller derover, under overenskomstens område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

Stk. 2.

- 2.1. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant vælges af og blandt de organiserede medarbejdere. Repræsentanterne, der kan være deltidsansatte, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de medarbejdere, som har været ansat mindst 1 år. Elever og ungarbejdere kan ikke vælges.
- 2.2. En medarbejder kan kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor den pågældende er beskæftiget.
- 2.3. Beskyttelsen af tillidsrepræsentanten indtræder, når valget skriftligt er meddelt arbejdsgiveren. Valget er dog ikke gyldigt før, det er godkendt af forbundet og meddelt Færgerederierne, hvilket skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- 2.4. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- 2.5. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- 2.6. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.

Stk. 3.

- 3.1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kolleger og sin organisation, som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde gode og rolige arbejdsforhold på virksomheden.
- 3.2. Når en sag kun vedrører en enkelt medarbejders personlige anliggender, bør disse løses direkte med ledelsen.
- 3.3. I anliggender vedrørende løn- og arbejdsforhold kan tillidsrepræsentanten, når det ønskes, forlægge klager eller henstillinger for ledelsen.

- 3.4. Er tillidsrepræsentanten ikke tilfreds med ledelsens afgørelse, kan tillidsrepræsentanten anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er tillidsrepræsentantens og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af organisationerne.
- 3.5. Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.
- 3.6. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

En nyvalgt tillidsrepræsentant, som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, skal hurtigst muligt efter valget gennemgå en sådan uddannelse.

- 3.7. En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenelev), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanter

- Inddrages i videst muligt omfang i forbindelse med ansættelser til faste stillinger og ved afskedigelser og opsigelser
- Kan deltage som bisidder ved udstedelse af advarsler, såfremt medarbejderen ønsker dette – TR modtager en kopi af advarslen
- Kan foretage forhandling af funktionstillæg for en personalegruppe
- Kan deltage som bisidder ved forhandling af personlige tillæg, såfremt medarbejderen ønsker dette.
- Kan til enhver tid indhente oplysninger om nyansættelser og afskedigelser.

Disse tilsagn kan på intet tidspunkt være til hinder for ledelsens rettidige disponering og kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling

Stk. 5.

- 5.1. Såfremt virksomheden påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter virksomheden sin organisation med henblik på en eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelse. Der er enighed om, at et sådant møde skal afholdes hurtigst muligt.

- 5.2. En tillidsrepræsentant afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældende stilling forringes.
- 5.3. Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes inden for opsigelsesperioden, og inden forbundet har haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der er lokal enighed herom. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperioden udløb.
- 5.4. Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.
- 5.5. Fastholder ledelsen afskedigelsen af en tillidsrepræsentant, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er arbejdsgiveren ud over lønnen i opsigelsesperioden pligtig at betale en godtgørelse, hvis størrelse skal være afhængig af sagens omstændigheder. Denne godtgørelse er endelig, således at der ikke tillige kan kræves godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.
- 5.6. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af tillidsrepræsentantens eventuelle godtgørelse afgøres endeligt ved faglig voldgift.
- 5.7. Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.
- 5.8. Såfremt forbundet hævder, at afskedigelse af en tillidsrepræsentant er urimelig, kan der fremsættes krav om erstatning, respektive genansættelse i henhold til organisationsoverenskomstens bestemmelser. Dette spørgsmål kan sammen med spørgsmålet om hvorvidt der foreligger tvingende årsager til afskedigelsen, behandles under en og samme sag, ved en faglig voldgift.
- 5.9. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget i rederiet, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at

dette er til gunst for funktionæren.

Disse regler gælder dog ikke, dersom ledelsen foretager en berettiget bortvisning af tillidsrepræsentanten i medfør af Funktionærlovens § 4.”

Stk. 6.

- 6.1. En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.
- 6.2. Ved afklaring af dette behov skal det lægges til grund, at den ophørte tillidsrepræsentant i den sammenhængende valgperiode ikke må have været afskåret fra at deltage i generel uddannelse som følge af varetagelsen af hvervet som tillidsrepræsentant. Hvis dette har været tilfældet, har den ophørte tillidsrepræsentant ret til at blive tilbudt at deltage i sådan generel uddannelse.
- 6.3. Ved generel uddannelse forstås den faglige opdatering, som tilsvarende medarbejdere i samme afdeling gennemsnitligt har modtaget i valgperioden.
- 6.4. Medarbejderen deltager i sådan uddannelse uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved deltagelse i sådan generel uddannelse kan der ydes støtte fra Kompetenceudviklingsfonden.

Stk. 7.

- 7.1. Hvis de organiserede medarbejdere i virksomheden slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.
- 7.2. I det omfang arbejdet tillader det, skal arbejdsgiveren, eller dennes stedfortræder efter anmodning, give tilladelse til fornøden frihed for medlemmer af klubbens bestyrelse til at deltage i faglige kurser og samarbejdskurser for tillidsrepræsentanter.
- 7.3. På et for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige bekendtgørelser til medlemmerne. Stedet aftales med arbejdsgiveren, som også modtager et eksemplar af de opslag, der opsættes.

7.4. Hvor der er mulighed herfor, stiller arbejdsgiveren lokaler til rådighed for klubbens mødevirksomhed.

Stk. 8. Tillidsrepræsentanter modtager et årligt vederlag, som udbetales med $\frac{1}{4}$ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget fremgår af bilag om grundlag for beregning af DIS hyre og udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil modtage et årligt vederlag på kr. 5.400 (DIS-hyre).

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 50 personer eller derover vil modtage et årligt vederlag på kr. 9.400 (DIS-hyre).

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres hvert år 1/1 på baggrund af gennemsnit i de seneste to kalenderår.

Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning/vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

§ 20 – Efteruddannelse

Stk. 1. Med det formål at fremme virksomhedens samlede kompetencer og medarbejderens faglige kvalifikationer samt medvirke til deres personlige udvikling opfordrer organisationerne til, at der arbejdes systematisk med såvel formel uddannelse som anden form for kompetenceudvikling på arbejdspladsen, både gennem det daglige arbejde, gennem kvalificering samt gennem efter- og videreuddannelsesaktiviteter.

En systematisk planlægning understøtter arbejdet med at sikre en sammenhæng mellem uddannelsen og medarbejderens mulighed for at leve op til både nutidige og fremtidige jobkrav og derigennem til en forøgelse af kompetenceniveauet til gavn for produktiviteten og medarbejderudviklingen.

Derfor opfordres både virksomheder og medarbejdere til at tage et fælles ansvar for at opfylde virksomhedens kompetencebehov og medarbejdernes individuelle faglige og almenkvalificerende udvikling.

Organisationerne anbefaler, at der ved planlægningen tages udgangspunkt i medarbejdernes jobmæssige situation, alder og anciennitet.

- Stk. 2. Organisationerne anbefaler, at der i forbindelse med virksomhedens kompetence- og medarbejderudviklingsaktiviteter gennemføres regelmæssige medarbejdersamtaler.

Organisationerne anbefaler endvidere, at der ved medarbejdersamtaler anvendes materiale til vejledning og strukturering f.eks. det, der er udviklet i regi af Uddannelsesfonden.

- Stk. 3. Det anbefales, at der i virksomheden drøftes rammer og principper for en systematisk uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling. Sådanne rammer og principper bør fastlægges ud fra virksomhedens struktur, organisation og situation.

Drøftelserne anbefales, at ske i en eller flere af følgende regier:

- Imellem den enkelte medarbejder og virksomheden.
- I samarbejde med en uddannelseskontaktperson udpeget blandt medarbejderne.
- I et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg.
- I samarbejdsudvalget.

- Stk. 4. Deltager en medarbejder i arbejdsmarkedsuddannelser med løntabsgodtgørelse uden for normal arbejdstid, medregnes uddannelsestiden som arbejdstid, såfremt uddannelsen på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

Deltager medarbejderen i sin fritid i efter- og videreuddannelseskurser, betaler arbejdsgiveren evt. deltagergebyr og undervisningsmaterialer, såfremt det på forhånd er aftalt med arbejdsgiveren.

Deltager medarbejderen i fjernundervisning aftalt med arbejdsgiveren, anbefales det, at det ved aftalens indgåelse fastlægges, hvorvidt og i hvilket omfang forberedelse og gennemførelse sker i arbejdstiden eller fritiden.

Deltager medarbejderen i branche- og virksomhedsrelevante efter og videreuddannelser, har medarbejderen under fornødent hensyn til virksomhedens tarv ret til én uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

Har medarbejderen været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 1 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter, transport og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af HK og Scandlines Catering.

Organisationerne anbefaler, at der gives medarbejderne passende frihed til deltagelse i sådanne kurser.

Stk. 5. Såfremt medarbejderne ønsker det, attesterer arbejdsgiveren medarbejdernes deltagelse i bl.a. virksomhedens interne kurser og anden kvalificerende aktivitet.

For ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i rederiet i mindst 2 år og som opsiges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, lukning af rederiet eller andre hos rederiet beroende forhold, at de i opsigelsesperioden er berettiget til at deltage i et for den ansatte relevant kursus af indtil 3 ugers varighed indenfor f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau. Deltagergodtgørelsen tilgår rederiet.

Rederiet dækker udgifterne ved deltagerbetaling op til maksimum kr. 1.500,-.

Disse regler finder dog ikke anvendelse overfor ansatte, der er berettiget til efterløn eller pension fra rederiet eller fra det offentlige.

Anm.

Vedrørende protokollat om uddannelse i forbindelse med opsigelse kan kursusdeltagelse gennemføres efter fratrædelse, hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen. Ændret tekst vil i givet fald fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider.

Kompetencefonden

Fondens formål er at understøtte udviklingen af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Det er ligeledes fondens formål at yde tilskud til medarbejdernes selvvalgte kompetenceudvikling.

I tillæg hertil er det også fondens formål at yde tilskud til aftalt uddannelse, der er fastlagt i en konkret aftale mellem det enkelte rederi og medarbejderen.

Parterne er enige om, at indbetaling skal ske til en samlet/fælles kompetenceudviklingsfond i regi af rederiorganisationerne, såfremt en sådan oprettes. Alternativt skal beløbet indbetales til en mellem parterne etableret kompetenceudviklingsfond.

Parterne er enige om, at bidraget til den mellem parterne etablerede kompetenceudviklingsfond udgør kr. 520 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af parternes overenskomst.

Parterne er enige om, at det særlige bidrag pr. arbejdstime (160 timer pr måned) til den eksisterende Kompetenceudviklingsfond forøges med kr. 0,05 til i alt kr. 0,30 pr. 1. marts 2020.

Det særlige bidrag opkræves sammen med det bidrag til kompetenceudviklingsfonden, der i forvejen betales, men beløbet holdes separat således, at beløbet ved regnskabsårets afslutning kan tilbageføres ligeligt til overenskomstparterne i fald midlerne ikke er forbrugt.

For deltidsansatte indbetales pro rata. Der betales ikke bidrag for løsarbejdere/reserver.

Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

Nyoptagne rederier

Nyoptagne medlemmer af Færgerederierne kan kræve, at det særlige bidrag til kompetencefonden først påbegyndes indbetalt 1 år og 6 måneder efter indmeldelsen.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med ikrafttrædelse af overenskomsten, hvornår indbetalingen påbegyndes

§ 21 – Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft fra 1. marts 2020 og kan tidligst opsiges til ophør med 3 måneders varsel til 28. februar 2023.

**Grundlag for beregning af DIS hyre
(bruttolønninger, pensionssatser og aftalte nettobeløb)
Færgerederierne – HK Privat – DIS
(Gældende fra 1. marts 2020)**

Hyre pr. måned medmindre andet er anført:

PH = Pensionsgivende hyre
PR = Rederiets pensionspræmie
PS = Søfarendes pensionspræmie

**Beregningsgrundlag for DIS-hyre (minimalløn)
Bruttolønninger, jf. § 10, stk. 1-2:**

Voksne

	1. marts2020	1. marts2021	1. marts 2022
--	--------------	--------------	---------------

Løngruppe 1 og 2

Medarbejdere ansat til sæsonarbejde samt studerende og medarbejdere uden faglig uddannelse.	19393,78	19794,60	20195,43
---	----------	----------	----------

Løngruppe 3

Faglærte medarbejdere	20893,78	21294,60	21695,43
-----------------------	----------	----------	----------

	1. marts 2020	1. marts2021	1. marts2022
--	---------------	--------------	--------------

Færgetillæg < 6 mdr.	1.248,27	1.267,93	1.287,59
Færgetillæg + 6 mdr.	1.557,14	1.581,66	1.606,18

Såfremt medarbejderen udelukkende arbejder på hverdag i tidsrummet kl. 08.00 – 17.30 samt lørdage 08.00 – 14.30 ydes ikke færgetillæg.

Unge under 18 år

	1. marts 2020	1. marts2021	1. marts2022
--	---------------	--------------	--------------

Unge under 18 år (ikke faglært)	10.207,84	10.440,32	10.664,78
Unge under 18 år (faglært)	11.860,83	12.093,31	12.317,77

	1. marts 2020	1. marts2021	1. marts 2022
--	---------------	--------------	---------------

Færgetillæg unge under 18 år	780,53	792,82	805,11
------------------------------	--------	--------	--------

Såfremt medarbejderen udelukkende arbejder på hverdag i tidsrummet kl. 08.00 – 17.30 samt lørdage 08.00 – 14.30 ydes ikke færgetillæg.

Pensionsbidragsprocenter, jf. § 12, stk. 2:

	1. marts 2020
Samlet pensionsprocent	12,00
Heraf rederiets bidrag	8,00
Heraf medarbejderens bidrag	4,00

Pensionsbidrag til kvinder på barselsorlov, jf. § 16, stk. 5:
(omregnes ikke til nettobeløb)

	1. marts 2020
Samlet bidrag	2.040
Heraf rederandel	1.360
Heraf medarbejderandel	680

KVU-Studerende

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
m. forudgående elevuddannelse	20.795,24	21.142,85	21.490,46
u. forudgående elevuddannelse	16.406,21	16.680,46	16.954,70

Vederlag til tillidsrepræsentanter, jf. § 19, stk. 8

Optjenes pr. kvartal fra 4. kvartal 2007 og udbetales ved udgangen af kvartalet (er af-talt i nettobeløb)

	1. marts 2020
Tillidsrepræsentanter med valg-grund-lag på op til og med 49 personer.	5.400 kr. pr. år
Tillidsrepræsentanter med valg-grund-lag på 50 personer eller derover	9.400 kr. pr. år

Protokollat vedrørende KVV-studerende

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for studerende, der er omfattet af bekendtgørelse om kortere videregående uddannelser på handelsskoler.

For de studerendes praktiske uddannelse udfærdiges en ansættelsesaftale, der ud over ansættelsesvilkår beskriver indholdet i den praktiske del af uddannelsen.

Ansættelsesforholdet er omfattet af den almindelige ansættelseslovgivning, herunder Funktionærlovens og Ferielovens bestemmelser. I øvrigt gælder overenskomstens generelle bestemmelser vedrørende arbejdstid, overarbejde og pension.

KVV'ere med forudgående elevuddannelse inde for handels- og kontorområdet aflønnes som det fremgår af bilag om grundlag for beregning af DIS hyre. Satsen omregnes årligt til DIS efter principper aftalt mellem Færgerederierne og HK Privat og fremgår af særskilte hyrebilag.

KVV'ere uden forudgående elevuddannelse inde for handels- og kontorområdet aflønnes i praktikperioden med mindstebetalingssatsen som fremgår af bilag om grundlag for beregning af DIS hyre. Satsen omregnes årligt til DIS efter principper aftalt mellem Færgerederierne og HK Privat og fremgår af særskilte hyrebilag.

For KVV-studerende under ny ordning med ikrafttræden august 2000 optages forhandling med henblik på drøftelser af regler vedrørende praktik- og ansættelsesforhold.

Protokollat vedrørende IT/EDB

Afgrænsning mellem IT/edb området og kontorområdet.

Inden for IT/edb området hører de funktioner, hvor medarbejderen har som speciale at arbejde med IT/edb.

Som eksempler på funktionsbeskrivelser inden for området kan nævnes:

1. Indtastning af data via terminal direkte til IT/edb-anlæg, internet.
2. Betjening af IT/edb-anlæg og servere samt perifere enheder til disse.
3. Overvågning af IT/edb-anlæg, servere, internet og netværk, sikring af hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af IT/edb- produktionsudstyr.
4. Driftsplanlægning, produktionsafvikling og kontrol af data.

5. Design og analyse, programmering, implementering, fejl- og tilretning, samt dokumentation af software/internet
6. Tilretning og implementering af tredjepart software, herunder arbejde med operative systemer.
7. Projektledelse, projektafgrænsning og projektimplementering.
8. Konsulent, hotline og brugerservice i forbindelse med brugen af IT/edb.
9. Databiblioteksarbejde, internet- og databaseadministration.
10. Arbejde med og ansvar for IT/edb-sikkerhed og IT/edb-sikkerhedsimplementering.

Uden for IT/edb-området falder de funktioner, hvor medarbejderen i forbindelse med sit øvrige arbejde og på brugerniveau beskæftiger sig med f.eks. tekstbehandling, regneark, administrative systemer, CAD/CAM og Desktop Publishing.

Organisationerne anbefaler, at den personlige løn forhandles én gang årligt, under hensyntagen til de særlige krav, der stilles på edb-området.

På grund af udviklingen inde for IT/edb-området kan organisationerne anbefale, at IT/edb-medarbejdere gives mulighed for deltagelse i relevante efter- og videreuddannelseskurser inden for dette område.

Organisationerne er enige om, at overarbejde inden for IT/edb-området kan være et specielt problem og anbefaler derfor, at overarbejde begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv, samt at præsteret overarbejde afspadsres i videst muligt omfang.

Protokollat om Udviklingsfonden

Der er enighed om, at såfremt der mellem DA og LO indgås aftale om ændring af beløbet til udviklingsfonden, reguleres nærværende overenskomst i overensstemmelse hermed.

Protokollat om det rummelige arbejdsmarked

Overenskomstens parter er enige om, at beskæftigelsen af udsatte grupper på

arbejdsmarkedet skal fremmes. Parterne anbefaler, at der på virksomheden udarbejdes en politik om det rummelige arbejdsmarked som led i den generelle personalepolitik. Personalepolitikken anbefales at omfatte en seniorpolitik, en politik om sygefravær- og fastholdelse og en politik om inklusion af gravide på arbejdsmarkedet.

Protokollat om lokalaftaler

Der er mellem overenskomstens parter enighed om følgende vedrørende indgåelse af lokalaftaler:

Der kan mellem de lokale parter i virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af overenskomsten.

Disse lokalaftaler kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

I tilfælde af opsigelse i henhold til ovenstående er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et organisationsmøde.

Lokalaftalen er – selv om udløbsdatoen er passeret – gældende indtil den dato, hvor der har været afholdt organisationsmøde og bortfalder herefter, såfremt der ikke kan opnås enighed om forlængelse/fornyelse.

Denne bestemmelse gælder ikke, hvor der er tale om lokalaf tale/særbestemmelse, som er at betragte som overenskomstudfyldende.

**ORGANISATIONSOVERENSKOMST
2020 – 2023**

MELLEM

**Færgerederierne
OG**

HK Privat

Dansk Internationalt Skibsregister

Overenskomstens gyldighedsområde

Overenskomsten omfatter medarbejdere indenfor HK Privats faglige arbejdsområde ansat på passagerskibe, der er registreret i Dansk Internationalt Skibsregister jfr. § 3, stk. 2. i lov om Dansk Internationalt Skibsregister.

Funktionærer, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmand, falder dog uden for overenskomstens område.

De enkelte rederier har med Færgerederierne som Hovedorganisation indgået overenskomst med HK Privat

Med mindre andet er aftalt i nærværende aftale, er det de enkelte overenskomster, der er gældende.

Lønforhold

Den i henhold til denne overenskomsts beregnede samlede månedlige bruttoløn, inklusive tillæg m.v. omregnes til nettohyre efter principper aftalt mellem HK og Færgerederierne. Lønnen fremgår af det til enhver tid gældende lønbilag.

Udligningsordning

For at den søfarende der er omfattet af Lov nr. 386 af 27. maj 2006 om beskatning af søfolk, § 5, kan få godtgørelse for den skattemæssige værdi af eventuelle, personlige skattefradrag tillægges nettohyren et beløb, som fremgår af det af Udligningskontoret for Dansk Søfart udstedte kompensationskort. Beløbet udbetales af rederiet samtidig med nettohyren for den pågældende måned.

Det er en forudsætning for eventuel godtgørelse for skattemæssige fradrag, at den søfarende giver de nødvendige oplysninger for Udligningskontorets beregning og kontrol af kompensationstillægget, derunder ved sin underskrift giver kontoret fuldmagt til hos skattevæsenet at søge de nødvendige oplysninger om den søfarendes skatteforhold.

Ved udbetaling af eventuel godtgørelse eller efterhyre, som ikke kan betragtes som DIS-indkomst, jfr. Lov nr. 386 af 27. maj 2006 om beskatning af søfolk, § 5, sker omregning til bruttohyre som fastlagt i Direktoratet for Arbejdsløshedsforsikring til enhver tid gældende bekendtgørelse om fremgangsmåden ved beregning af arbejdsfortjeneste for lønmodtagere, der gør tjeneste på skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister.

Organisationsbestemmelser

Da det er ønskeligt, at spørgsmål om løn- og arbejdsvilkår løses gennem afslutning af kollektive overenskomster, forpligter Færgerederierne og HK Privat deres medlemmer til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at arbejdsgivere og arbejdstagere organiserer sig inden for organisationernes organisatoriske rammer. Som

organisationsfjendtlig handling anses derfor forhold, hvorefter en af nærværende aftale bundet part foretager handlinger rettet mod en anden part begrundet i organisationstilhørsforholdet og således ikke ud fra faglige motiver.

Arbejdsgiverne udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med arbejdstagerne og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de mellem Færgerederierne og HK Privat til enhver tid gældende aftaler.

Såfremt der, uden noget forhold, er antaget arbejdskraft til et bestemt angivet akkordarbejde, kan arbejdsforholdene ikke ændres, uden at vedkommende arbejdsgiver godtgør arbejdstagerne det derved eventuelt opståede økonomiske tab. Uoverensstemmelser herom afgøres ad sædvanlig fagretlig vej.

Funktionærer, som i forholdet over for de øvrige lønmodtager er arbejdsgivernes tillidsmænd, kan af arbejdsgivere, efter samråd med den pågældende, kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation. Den arbejdsgiveren tillagte ret kan ikke gøres gældende, alene fordi en arbejdstager ansættes på funktionærvilkår. De interesserede arbejdslederorganisationer bør have adgang til at være repræsenteret på de møder, der afholdes om uoverensstemmelser angående ovenstående bestemmelser.

Organisationerne vil modvirke forsøg på at holde personer uden for arbejdstagerorganisationerne under påberåbelse af selskabsretlige og andre aftaler eller indehavelse af anparter, der ikke gør de pågældende til virkelige medejere af virksomheden.

Ved afgørelse af, om der er tale om en virkelig medejer, lægges der ud over ejerskabet vægt på, om, den pågældende medejer afskediges i henhold til almindelige ansættelsesretlige regler.

Konfliktregler (Strejke - Lockout - Blokade)

Søfarende omfattet af nærværende overenskomst er ikke under lovlig konflikt i dansk havn forpligtet til at optage det arbejde, som er nedlagt af andre. I udenlandsk havn er besætningen frit stillet i så henseende, og eventuel nægtelse af at udføre sådant arbejde må ikke medføre afskedigelse eller forfølgelse af de pågældende.

Agter en part at iværksætte arbejdsstandsning, skal dette tilkendegives den anden part med særlig anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat. Der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen om iværksættelse af arbejdsstandsning mindst 7 dage, forinden denne iværksættes.

Ingen arbejdsstandsning kan lovligt etableres, medmindre den er vedtaget med mindst 3/4 af de afgivne stemmer af en efter organisationens love dertil kompetent forsamling og efter behørigt varsel.

Arbejdsnedlæggelse kan kun iværksættes i skibe, der ligger i dansk havn.

Sympatikonflikt kan varsles og iværksættes i henhold til dansk rets almindelige regler herfor.

Under arbejdskonflikt mellem parterne i nærværende overenskomst eller deres medlemmer og udenforstående arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller virksomheder må støtte til den udenforstående ikke ydes af nogen ved denne overenskomst forpligtet part. Som udenforstående betragtes ikke den organisation eller virksomhed, der indmelder sig i en af hovedorganisationerne eller i en under disse organiseret forening, idet det dog er en forudsætning, at der ikke inden indmeldelsen er etableret arbejdsstandsning, eller at sådan ikke efter forgæves forhandling er klart bebudet.

Fagretlige regler for behandling af uoverensstemmelser.

I tilfælde af påstået brud på denne overenskomst afholdes på begæring fællesmøde mellem overenskomstens parter. Opnås ikke enighed på fællesmødet, kan sagen indbringes for Arbejdsretten.

Fællesmøder afholdes snarest og senest 3 hverdage efter begæring herom er fremsat, medmindre det påståede overenskomstbrud er ophørt forinden fællesmødets afholdelse.

I tilfælde af uenighed om fortolkning af denne overenskomst, afholdes på begæringsmæglingsmøde mellem overenskomstens parter. Opnås der ikke enighed på mæglingsmødet, kan sagen indbringes for faglig voldgift.

Hver part udpeger 2 medlemmer af voldgiftsretten. I forening udpeger parterne en opmand. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af Arbejdsrettens formand. Opmanden leder voldgiftsrettens forhandlinger. Opnås ikke stemmeflerhed blandt voldgiftsrettens medlemmer, afgøres sagen af opmanden. Voldgiftsretten bestemmer hvilken af parterne, der skal betale sagens omkostninger.

Såfremt betalingsstandsning eller hensyn til liv, velfærd eller ære afgiver tvingende grunde hertil, kan arbejdsstandsning iværksættes uanset ovenstående regler.

Opsigelser

Ved opsigelse af en medarbejder må vilkårlighed ikke finde sted. Ved opsigelse af en medarbejder skal årsagen angives på opsigelsen.

Antages opsigelsen af en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder ikke at være begrundet i den søfarendes eller rederiets forhold, kan sagen indbringes for ovenstående voldgiftsret. Voldgiftsretten kan, såfremt opsigelsen ikke findes at være rimeligt begrundet i den søfarendes eller rederiets forhold, bestemme, at opsigelsen underkendes, medmindre samarbejdet har lidt væsentlig

skade, eller at rederiet skal betale en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og ancienniteten af den uberettigede afskedigede arbejdstager. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede arbejdstagers gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Sager om påståede urimelige opsigelser behandles hurtigst muligt af de berørte parter. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af opsigelsen, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel

Såfremt der ved voldgiften indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig opsigelse, og den opsagte i henhold til lovgivningen har en anden retstilling end i henhold til ovennævnte bestemmelser, skal retten efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Samarbejdsaftale

Organisationerne vil fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i virksomhederne samarbejdsudvalg eller andre egnede organer.

Der må ikke fra nogens side lægges hindringer i vejen for, at en arbejdstager udfører så meget og så godt arbejde, som hans evner og uddannelse tillader ham.

Principperne i den mellem LO og DA gældende Samarbejdsaftale af 9. juni 1986 er gældende mellem overenskomstens parter.

Samarbejdsnævnet, jf. punkt 5 i ovennævnte Samarbejdsaftale består af repræsentanter fra overenskomstens parter.

Udviklingsfond

Rederiet indbetaler det til enhver tid mellem LO og DA aftalte bidrag til Udviklingsfonden. Bidraget, som indbetales til HK Privat, skal benyttes til uddannelsesformål for medlemmerne.

Nye medlemmer

Ved optagelse af nye medlemmer i Færgerederierne bliver nærværende overenskomst umiddelbart gældende. I overensstemmelse med overenskomstens tekst om lønforhold omregnes bruttohyre til nettohyre. Andre bestemmelser, som ikke er omfattet af nærværende overenskomst fortsætter uændret til udløb.

Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, med tilhørende protokollater, træder i kraft fra og med den dato, hvor registrering af færger i DIS tillades, jfr. § 8 i ændring af DIS-loven.

Overenskomsten kan opsiges til ophør med 3 måneders skriftlig varsel dog tidligst til den 28. februar 2023.

Selv om overenskomsten er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne herom.

Kontrolforanstaltninger

1. Arbejdsgiveren kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i de kollektive overenskomster iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål. De må ikke være krænkende over for lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper.
2. Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om nye kontrolforanstaltninger senest 2 uger inden de iværksættes.
3. Såfremt formålet med kontrolforanstaltningen vil forspildes, hvis den ikke iværksættes straks, kan arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne efterfølgende. Underretningen skal i så fald gives snarest muligt.
4. Finder lønmodtagerne, efter at være blevet underrettet om en kontrolforanstaltning, at betingelserne for iværksættelse af kontrolforanstaltningen ikke er eller har været opfyldt, kan de kræve den således opståede uoverensstemmelse behandlet fagretligt.
5. Uoverensstemmelser om iværksættelse af kontrolforanstaltninger behandles fagretligt i overensstemmelse med hidtidig praksis ved Arbejdsretten eller faglig voldgift.